

Міністерство внутрішніх справ України  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**В.О. Боняк, Ю.О. Коломоєць**

**КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО  
НА СТРАЙК В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ  
І ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТИ**

*Монографія*

Дніпро  
2019

УДК 342.734  
Б 23

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
(протокол № 6 від 16.02.2017)*

РЕЦЕНЗЕНТИ:

**О.В. Серьогін** – д-р юрид. наук, професор, професор кафедри конституційного і муніципального права Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна;

**В.Ф. Нестерович** – д-р юрид. наук, доцент, завідувач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка;

**А.Ю. Олійник** – канд. юрид. наук, професор, професор кафедри господарського права факультету підприємництва та права Київського національного університету технологій та дизайну.

**Боняк В.О., Коломоєць Ю.О.**

**Б 23** Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: монограф. / В. О. Боняк, Ю. О. Коломоєць. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2019. 168 с.

ISBN 978-617-7665-30-3

У монографії комплексно досліджено конституційне право на страйк в Україні: з'ясовано юридичну природу досліджуваного правового феномена, його зміст, гарантії, критерії допустимості та форми обмеження.

Удосконалено термінологічну базу за темою дослідження – сформульовано авторське визначення поняття "конституційне право на страйк", виокремлено його суттєві ознаки, охарактеризовано нормативно-правові та організаційно-правові гарантії реалізації досліджуваного права в Україні.

Сформульовано пропозиції щодо внесення змін до чинних законів України та прийняття нових актів, що сприятиме покращенню забезпечення цього права.

Для науковців, здобувачів вищої освіти, практичних працівників, усіх, хто цікавиться проблематикою прав людини.

ISBN 978-617-7665-30-3

© Боняк В.О., 2017  
© Коломоєць Ю.О., 2017  
© ДДУВС, 2019

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
Розділ 1. ІСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ .....	7
1.1. Становлення та розвиток наукової думки щодо права на страйк .....	7
1.2. Нормативно-правове закріплення права працівника на страйк: національний та світовий досвід .....	22
Розділ 2. ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ .....	55
2.1. Поняття та ознаки конституційного права на страйк .....	55
2.2. Зміст конституційного права на страйк .....	79
Розділ 3. ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ .....	98
3.1. Поняття конституційно-правових гарантій реалізації права на страйк .....	98
3.2. Нормативно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк .....	110
3.3. Організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк .....	121
ВИСНОВКИ .....	141
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	146

## **ВСТУП**

Звернення до обраної проблематики обумовлено потребами сучасної політико-правової теорії та практики, необхідністю формування ефективної системи забезпечення прав і свобод людини, теоретичною й практичною значущістю багатьох проблемних питань щодо сутності та змісту конституційного права на страйк в Україні, вдосконалення конституційно-правових механізмів його юридичного закріплення та практичної реалізації.

Умови перехідного періоду в нашій державі, що ускладнені боротьбою за політичну владу й нестабільним економічним становищем, вимагають докорінних перетворень в економічній та соціальній сферах, апробації їх на практиці, усвідомлення нових конституційних основ щодо пріоритетності прав людини, включно і права на страйк, та усунення перешкод до їх здійснення.

Актуальність досліджуваної теми також полягає у необхідності теоретичного переосмислення питання конституційного права на страйк в історичній ретроспективі та сучасній соціально-економічній ситуації; у потребі розвитку теоретичних уявлень про його ознаки, зміст та структуру в умовах сьогодення, а також у необхідності доктринального обґрунтування необхідності вдосконалення національного законодавства щодо права на страйк відповідно до міжнародних стандартів. Важливість цієї теми підсилюється євроінтеграційними процесами, що відбуваються в Україні, оскільки розвиток соціально-економічної сфери українського суспільства, врахування стандартів життя громадян Європейського Союзу є безперечною імперативною умовою входження нашої держави до цього співтовариства.

Проблематика прав людини, зважаючи на її пріоритетність та важливість, завжди знаходилась у центрі уваги правників. На загальнотеоретичному рівні вагомий внесок у дослідження суб'єктивного юридичного права зробили С. Алексєєв, М. Вітрук, Ю. Ведерніков, В. Копейчиков, М. Коркунов, О. Малько, М. Матузов, О. Петришин, П. Рабінович, О. Скакун, В. Хропанюк та ін., праці яких послуговували теоретичною основою монографії.

Окремі питання конституційного права на страйк розглядали ві-

домі зарубіжні вчені: А. Сміт, Г. Зіммель, А. Хеллер, Л. Козер, Р. Дарендорф, Т. Парсонс, К. Веддерберн та ін. Істотний внесок у розвиток положень про досліджуване право та його реалізацію зробили вчені радянської доби: М. Баглай, І. Кисельов, М. Сивачов, В. Усенін. Окремі конституційно-правові аспекти права на страйк розкрито в роботах сучасних вітчизняних і зарубіжних теоретиків права та конституціоналістів, зокрема: О. Бандурки, Ю. Барабаша, Л. Гордона, С. Гусарова, К. Єрмоєнко, І. Кисельова, М. Козюбри, А. Колодія, З. Кузнецової, А. Лушнікова, П. Любченка, О. Марцеляка, А. Олійника, В. Погорілка, М. Процишен, В. Серьогіна, В. Тація, Ю. Тодики, В. Федоренка, М. Хавронюка, Г. Чанишевої, Н. Швець та ін.

Водночас питання генези досліджуваного права, дефініції поняття "конституційне право на страйк", ознак цього поняття, його змісту і структури, особливостей нормативного регулювання досі не отримали достатнього наукового обґрунтування, що ускладнює процес реалізації цієї конституційної можливості в Україні на сучасних правових засадах.

Означені обставини обумовлюють необхідність з'ясування юридичної природи досліджуваного правового феномена, його змісту, гарантій, критеріїв допустимості та форм обмеження.

Все це обумовлює необхідність розробки і постійного вдосконалення нормативних приписів, що слугують правовою основою функціонування механізму забезпечення конституційного права на страйк. Успішне вирішення цих завдань є неможливим без належного доктринального обґрунтування.

Метою даної роботи є розробка цілісної концепції конституційного права на страйк в Україні, яка б відповідала міжнародно-правовим стандартам та кращим зарубіжним аналогам.

Реалізація вищезазначеної мети зумовила необхідність розв'язання у монографії таких дослідницьких завдань: 1) визначити основні етапи розвитку науково-теоретичної думки щодо конституційного права на страйк на теренах України; 2) охарактеризувати нормативно-правове регулювання конституційного права на страйк на різних історичних етапах становлення державності і визначити його особливості на національному та світовому рівнях; 3) сформулювати дефініцію поняття "конституційне право на страйк" та виокремити його суттєві ознаки; 4) виокремити критерії та провести класифікацію поняття «конституційне право на страйк»; 5) розкрити зміст та визначити структуру конституційного права на страйк; 6) сформулювати визначення

поняття "конституційно-правові гарантії реалізації права на страйк" та провести його класифікацію; 7) охарактеризувати нормативно-правові та організаційно-правові гарантії реалізації досліджуваного права в Україні; 8) сформулювати пропозиції щодо вдосконалення законодавства та практики правореалізації конституційного права на страйк в Україні.

Ці та інші проблеми, що розглянуті у монографії, окреслюють напрямки подальшої розробки теорії засад правового статусу особи.

Висловлюємо щирі вдячності рецензентам монографії: докторам юридичних наук, професорам Віталію Олександрович Серьогіну, Володимиру Федоровичу Нестеровичу та професору Анатолію Юхимовичу Олійнику, які своїми змістовними порадами і рекомендаціями сприяли написанню цієї наукової праці.

**Розділ 1**  
**ІСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА НОРМАТИВНЕ**  
**ЗАКРІПЛЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА**  
**НА СТРАЙК В УКРАЇНІ**

**1.1. Становлення та розвиток наукової думки щодо права на страйк**

За сучасних умов економічно нестабільної ситуації у державі вирішення проблем гарантування конституційного права на страйк, можливостей його реалізації працівниками постає актуальним завданням для науковців. Тому аналіз дослідницької бази з цього питання має важливе значення для розуміння сутності даного права, його реалізації носієм і забезпечення державою та її органами.

У кожному з періодів історичного розвитку людства дане право досліджувалося під впливом різних умов розвитку суспільства. Звернення до існуючих праць обумовлено необхідністю вивчення кількісних і якісних характеристик змісту праць філософів, мислителів, юристів, соціологів, істориків щодо досліджуваного феномена із подальшим використанням їх при з'ясуванні відповідного поняття та його ознак, змісту досліджуваного суб'єктивного права, гарантій його реалізації тощо. Для здійснення поставленої мети нами проаналізовано доктринальні підходи щодо визначення юридичної природи конституційного права на страйк та надано характеристику найбільш важливим із них; окреслено перспективи подальших наукових розвідок у даному напрямку.

Звернення до витоків наукових розвідок щодо права на страйк є важливим та необхідним завданням для правників, оскільки всебічне пізнання досліджуваного явища неможливе тільки в рамках юридичного нормативізму. З цього приводу Д. Керімов наголошував, що тільки у єдності та безпосередньому зв'язку з тенденціями й закономірностями суспільного розвитку можуть бути зрозумілі й пояснені, розвинені та перетворені правові інститути і відносини [1, с. 236].

На відміну від природного права, котре супроводжує людину з моменту її народження, позитивне право, до якого належить і досліджуване право на страйк, виникає при переході людства до цивілізації, коли з'являються об'єктивовані основи для свободи окремої людини – надлишковий продукт у вигляді приватної власності та відокремлення ін-

дивіда. С. Алексеев у зв'язку з цим зазначав, що, як вимір людського існування, свобода з'являється тоді, коли людина стає не об'єктом, а цінністю і суб'єктом [2, с. 29]. Саме аспекти свободи вплинули й на формування права особи на страйк та викликали необхідність його всебічного дослідження.

Загальновідомо, що відправним кроком на шляху до прогресу і свободи особи в цілому стало зародження у VI–V ст. до н.е. в Афінах, Стародавньому Римі ідеї прав людини. Мислителями Гераклітом, Сократом, Платоном було не тільки закладено підґрунтя для досліджень прав людини, але й чи не вперше філософами було привернуто увагу до проблематики трудових конфліктів [3, с. 56].

Традиції античних та середньовічних мислителів, філософів та просвітителів щодо дослідження прав людини отримали свого нового звучання у період буржуазних перетворень. У цей період основи наукових розробок щодо права на страйк заклали праці філософа та представника західних економістів ліберального напрямку А. Сміта. Вчений, як зворотний бік свободи праці, вбачав саме свободу коаліцій і підприємців, і працівників; причому саме за останніми мислитель безапеляційно визнавав право на коаліційні дії з метою покращення умов праці і збільшення заробітної плати та ін. [4].

У XIX ст. значний вплив на утвердження та закріплення на нормативному рівні права на страйк справили економічні та політичні ідеї К. Маркса. Надаючи дефініцію людини як істоти, що формується і визначається сукупністю суспільних відносин, дослідник при цьому акцентував увагу на ролі виробничих відносин [5, с. 3]. Основоположником марксистської ідеології хоча й були проігноровані духовні начала людини, однак при цьому були абсолютизовані начала соціально-економічні. Так, досліджуючи природу такого соціального конфлікту як страйк, К. Маркс вважав, що класова боротьба є неминучою і виникає у суспільстві в силу його розподілу на протилежні класи (експлуататорів і експлуатованих) [6, с. 422–428]. У ряді праць ним були висвітлені питання щодо правового регулювання відносин працівників й роботодавців, заробітної плати, страйків, робочого представництва та ін. [7, с. 428–459; 8, с. 124–128; 9, с. 101–155].

Право на страйк розглядалося К. Марксом як таке, що безпосередньо впливає з права на асоціацію [10, с. 751–752].

Інший вчений, економіст і соціолог Ф. Лассаль, хоча й вважав себе прихильником марксизму, але разом із послідовниками засуджував страйки та боротьбу працівників за підвищення заробітної платні, негативно ставився до професійних спілок [11, с. 165].



У першій чверті ХХ ст. німецьким філософом і соціологом Г. Зіммелем в науковий обіг було введено поняття "соціальний конфлікт". Однак, на відміну від К. Маркса, він вважав, що конфлікт не тільки може бути врегульований мирними засобами, але й має стати засобом розвитку суспільств [12].

В. Ленін, на розвиток марксистських уявлень, також вивчав статистику страйкового руху, аналізував настрої робітників, звертався до матеріалів соціологічних і промислово-статистичних досліджень [13, с. 377–406]. При цьому, як політик, результати своїх досліджень він активно використовував для формування соціалістичних ідей.

Юридичну сторону права на коаліцію і права на страйк досліджували німецькі вчені Ф. Лотмар і Г. Рунідштейн, французькі науковці П. Пік, М. Капітан та ін.

Спираючись на здобутки західних учених, значний внесок у розвиток вчень про право на страйк зробили російські правники ХІХ – початку ХХ ст.: В. Яроцький, І. Янжул, О. Биков, Н. Бунге. У своїх працях вони наголошували на необхідності правового захисту робітників; допускали економічні страйки, але були проти зловживання ними; вказували на негативні економічні наслідки масових актів класової боротьби й надавали пріоритет чіткій правовій регламентації взаємовідносин працівників і роботодавців; виступали за більш жорсткий контроль держави у сфері фабричного законодавства, пропонували легалізувати права працівників на об'єднання та на економічний страйк [14, с. 140]. Їхні напрацювання мали значний вплив на подальші дослідження у даному напрямку.

Наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст. Й. Войтинський, при дослідженні питань невиплати працівникам заробітної плати, відштовхувався саме від наслідків страйків, поділяючи їх на ті, що настають для: 1) працівників, які беруть участь у страйку, а також для працівників, які не беруть у ньому участі, але не з'являються на роботі через побоювання насильства з боку страйкарів; 2) фабричної адміністрації, яка зупинила роботу фабрики; 3) обох сторін трудових відносин, якщо розглядати страйк як непереборну силу [15, с. 5–9].

Одночасно й інший відомий російський економіст А. Ісаєв у своїх працях звертався до досліджуваного нами феномена. Учений хоча й вважав страйк крайністю, однак не заперечував і того, що він є необхідним інструментом для вирішення кризових ситуацій [16, с. 5].

До досліджуваної проблематики зверталися і фахівці у галузі кримінального права. Зокрема, М. Полянський у циклі своїх праць розглядав питання свободи промислових асоціацій, права на страйк та колективних договорів.

Крім цього, у роботі "Коалиции рабочих и предпринимателей с точки зрения уголовного права" дослідник розглядав "право коаліцій" як право груп та акцентував увагу на тому, що воно являє собою не суму прав, які належать окремим особам, а самостійне право, котре здійснюється групами осіб, що пов'язані між собою спільним економічним становищем. Цим самим науковець обґрунтував виокремлення колективних трудових прав, пов'язав їх із правом на коаліцію, правом на страйк та правом на укладання колективного договору. На його думку, суб'єктами коаліції виступають робітники (службовці) і роботодавці, а профспілки являють собою різновид коаліції [17, с. 2–16]. М. Полянський був прибічником легалізації права на страйк та відміни кримінальної відповідальності за участь у ньому; учений безпосередньо пов'язував страйк із коаліцією; профспілки характеризував як різновид коаліції; обґрунтовував право робітників на коаліцію й проведення страйків з точки зору їх економічної доцільності [18].

Принагідно зазначити, що серед українських дослідників одним із перших до проблематики права на страйк звернувся відомий письменник І. Франко. Страйк та відповідне право він розглядав як одну з форм захисту селянської праці. Низька оплата селянської праці спонукала вченого до визнання даного права та необхідності проведення загального рільничого страйку в Східній Галичині [19].

Після перемоги Жовтневої революції 1917 року в Росії, а потім і в СРСР теорія права на страйк практично не розроблялася через ідеологічні установки про відсутність класових протиріч; також заперечувалась навіть можливість існування трудових спорів у соціалістичних державах. Із цього приводу російський науковець Й. Войтинський зазначав, що у період воєнного комунізму строго централізовані в суспільному масштабі і жорстко регульовані умови праці (як і примусові методи останньої) виключали можливість трудових спорів між працівниками та адміністрацією державних підприємств і установ з питань встановлення умов праці [20, с. 19].

У середині ХХ століття профспілки вступили у фазу найбільш активного розвитку, а страйковий рух набув широкого розмаху. За таких умов суттєвий внесок у дослідження страйків як специфічної форми вирішення трудового конфлікту та права на страйк включно зробили зарубіжні вчені-соціологи. Так, у працях Л. Козера [21], Р. Дарендорфа [22], Т. Парсонса [23] було розглянуто виявлення причин страйкового руху; систематизовано наслідки такого явища, як страйк. Однак вченими-соціологами не було вироблено єдиного підходу до оцінки останнього.

Серед учених-конституціоналістів також не існувало єдності в оцінці досліджуваного суб'єктивного права на страйк: з одного боку, правники зарубіжних держав розпочинають активні дослідження даного права як можливості, що повинна бути врегульована відповідними законодавчими нормами, включно й на конституційному рівні; а з іншого – для вчених – представників країн соціалістичної орієнтації, питання права на страйк практично було забороненою темою з огляду на те, що такі засоби відстоювання своїх соціально-економічних прав офіційно у цих державах не визнавались.

Влада соціалістичних країн того періоду була впевнена в тому, що страйки та відкриті повстання неможливі у суспільстві, де при владі перебувають трудящі. Якщо ж страйки і відбувались, то називали їх "призупиненням роботи" або подібними евфемізмами ("існуючими пережитками минулого"; "руйнівним впливом Заходу") тощо. У зв'язку з цим радянські вчені мали змогу досліджувати теорію і практику вирішення колективних трудових спорів, включно і пов'язаних зі страйками, тільки на прикладі зарубіжного законодавства. Зокрема, ними висвітлювались соціально-правові аспекти колективних трудових конфліктів, теоретичні та практичні проблеми вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах, включно й пов'язаних зі страйками (монографічні роботи М. Баглая [24], М. Сивачева [25], В. Усеніна [26, с. 209–226] та ін.

У таких нечисленних наукових розвідках теоретичні питання класифікації трудових спорів, способів їх вирішення, включаючи теорію права на страйки й локауті (закриття роботодавцями підприємств і масове звільнення робітників з виробництва), розглядалися, як правило, з позицій "критики антимарксистських концепцій трудових конфліктів, державних систем примусового забезпечення соціального миру" [16, с. 57]. Хоча такі підходи й були продиктовані офіційною марксистсько-ленінською ідеологією, однак ці роботи містили глибокий аналіз не тільки зарубіжного законодавства, а й наявних теоретичних концепцій щодо вирішення трудових конфліктів, поняття "право на страйк" тощо.

Отже, у радянський період соціалістична юридична доктрина, виходячи з офіційної державно-партійної ідеології, не визнавала можливості колективних трудових спорів і права на страйк включно. Дослідження страйку як явища та відповідного права на захист своїх інтересів здійснювались на прикладі зарубіжного законодавства та практики.

Перспективи отримувати більш об'ємну інформацію про страйк та відповідне право в СРСР з'являються тільки на початку 1970-х рр. У цей період у багатьох західних державах сталися зміни у трудовому законодавстві, котре значною мірою було спрямоване на зростання ролі колек-

тивних договорів; було прийнято закони про страйки. Все це дістало відображення у наукових роботах учених-правників не тільки зарубіжних країн, ця тема стала відкритою для обговорень і в СРСР, внаслідок чого з'явився ряд наукових праць з даної проблематики.

Так, дослідник І. Кисельов як у радянській, так і в пострадянській періоди у своїх роботах значну увагу приділяв питанням правового регулювання страйків у зарубіжних країнах, компаративним аспектам проблематики права на страйк, про що свідчить зміст його досліджень, серед яких слід виокремити такі праці: "Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты" [27], "Неоконсерваторы против рабочего класса" [28], "Сравнительное и международное трудовое право" [29], "Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада" [30], "Сравнительное трудовое право" [31], "Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда" [32] та ін.

Для радянської та пострадянської юридичної науки останньої чверті ХХ століття було характерно створення центрів із дослідження проблем конституційних прав та свобод людини (Москва, Саратов) [33, с. 17]. Саме в цей час з'являються перші наукові розвідки щодо суб'єктивних прав людини, які потім виокремилися у самостійний напрямок. Останньому сприяли поява та розвиток ринкових відносин, нестабільна економічна ситуація в державах пострадянського простору, включно і в Україні. До таких досліджень слід віднести праці російських та вітчизняних учених: М. Александрова, М. Вітрука, В. Копейчикова, М. Матузова та ін. Саме їхні наукові праці привернули увагу не тільки до проблематики суб'єктивних прав у цілому, а й до досліджуваного права зокрема. В їх роботах було окреслено перспективи конституційного закріплення права на страйк, закладено підвалини для комплексних наукових розвідок у цьому напрямку.

Одним із перших, хто звернувся до досліджуваної нами проблематики, здійснив спробу дослідити різноманітні аспекти проблеми трудових правовідносин був російський учений М. Александров. Ці питання були висвітлені правником на сторінках підручника «Советское трудовое право» (1972 р.) [34, с. 69].

Значним поштовхом для досліджень проблематики прав людини, включно і конституційного права на страйк, стали праці відомого російського вченого-теоретика М. Матузова. Ним було започатковано новий етап у розвитку вчення про суб'єктивне право людини. Науковець відстоював позицію про наявність суб'єктивних прав у будь-якому випадку, незалежно від стадії прояву їх для особи; він указував, що спосіб вини-

кнення, форма прояву і реалізації тих чи інших прав не мають принципового значення для кваліфікації їх як суб'єктивних [35].

Вітчизняні науковці В. Копейчиков та З. Суцук хоча й не досліджували право на страйк, однак наголошували на важливості прав людини в цілому; визначали необхідність диференційованого підходу до питання визначення механізму реалізації кожного виду суб'єктивних прав, вказували на відмінності механізму реалізації будь-якого окремо взятого конституційного права [36, с. 112].

В. Копейчиков також акцентував увагу на потребі удосконалення вітчизняного законодавства з метою не тільки чіткого визначення прав, свобод та обов'язків громадян, але й насамперед механізму реалізації кожного конкретного суб'єктивного права. При цьому учений підкреслював, що норми права, які регулюють процес реалізації прав громадян й приймаються на різних рівнях, ніякою мірою не повинні суперечити одне одному, мають бути поєднані певною внутрішньою логікою [37]. Вищезазначені підходи послужили поштовхом для подальших досліджень основних прав та свобод людини і права на страйк зокрема.

М. Вітрук, при дослідженні соціально-економічних процесів у державі, звертав увагу на те, що законний інтерес, як і юридичне право, є можливістю особи користуватися соціальними благами, яка виражається у правомочностях носія законного інтересу діяти визначеним способом, вимагати визначеної поведінки від зобов'язаних осіб, органів і установ, звертатися за захистом до компетентних державних і громадських організацій, що повною мірою можна віднести й до права людини на страйк [38, с. 110–128].

Однак слід наголосити, що в умовах панування в суспільстві та науці марксистсько-ленінської ідеології розробки радянських учених не могли бути вивільнені від упередженого й тенденційного підходу до права на страйк, яке на той час не було конституційно закріплено в Основних Законах союзних республік. Більшість досліджень науковців того періоду хоча й не відзначались комплексним характером (досліджували окремі аспекти конституційного права на страйк; акцентувалася увага на зарубіжному досвіді його реалізації та ін.), але будувалися на глибокому аналізі зарубіжного законодавства та існуючих теоретичних концепцій вирішення трудових конфліктів. В основу таких наукових розвідок радянського періоду було покладено системний, структурно-функціональний та порівняльно-правовий методи, що в подальшому забезпечило сталу увагу до проблематики права на страйк, послугувало основою для його конституційно-правового закріплення та імпульсом для подальших комплексних досліджень.

Сучасний етап розвитку досліджень щодо права людини на страйк був пов'язаний із розпадом СРСР та розвитком конституційного права у кожній із суверенних держав, які утворились на теренах колишньої єдиної союзної країни. Активізація таких розвідок, а практично – початок комплексних опрацювань означеної проблематики конституційного права на страйк, у цей період була обумовлена двома факторами: а) докорінними змінами в усіх сферах суспільного життя, зокрема переходом від планової до ринкової економіки, що суттєво вплинуло на правовий статус суб'єктів трудових правовідносин, їхні взаємини; б) супроводження цих змін активною правотворчістю, котра включала як розробку нових, так і доповнення, зміну або скасування існуючих норм права. Серед останніх особливе місце посідало визначення і закріплення в конституціях прав, свобод та обов'язків людини і громадянина, серед яких було і право на страйк (конституції Російської Федерації (1993 р.), Республіки Молдови (1994 р.) та ін.). За таких умов на пострадянському просторі з'явилася можливість висвітлення різноманітних аспектів досліджуваного конституційного права.

Слід наголосити на тому, що наукові розвідки новітнього періоду з обраної нами проблематики представлені роботами вітчизняних і зарубіжних, зокрема, російських учених. Вони репрезентують різні галузі знань. У цих працях право на страйк досліджено як з позицій теорії держави і права, так і з позицій науки конституційного, трудового та цивільного права.

У нашій державі поштовх для активізації наукових досліджень прав та свобод людини і громадянина, включно і права на страйк, надала Конституція України 1996 року, де дане право вперше було закріплено окремою статтею 44 Основного Закону [39].

Вітчизняний науковець Ю. Тодика, визначаючи Конституцію України (Основний Закон) як основу стабільності конституційного ладу та реформування суспільства, наголошував на потребі зосередження зусиль держави і суспільства в цілому на забезпеченні прав і свобод особи; на осмисленні світовим співтовариством тієї важливої ролі, яку відіграють ці певні можливості людини у взаємовідносинах громадянина і держави, а також у національному та міжнародному розвитку суспільства [40]. Це повністю стосується й досліджуваного нами конституційного права.

Серед досліджень основних положень сучасної української доктрини прав, свобод та обов'язків людини і громадянина, їх гарантій, включно і щодо права на страйк, необхідно виділити коментар до розділу II Конституції України, наданий М. Хавронюком [41], та науково-

практичний коментар Конституції України за редакцією В. Тація [42, с. 327–333].

Вагомий вплив на розвиток юридичної науки, на активізацію наукових розвідок із проблематики реалізації конституційних прав, включно і права на страйк, мали праці вітчизняного правника П. Рабіновича. Використовуючи комплексний підхід, учений розглядає права людини як певні можливості, що необхідні особі для її функціонування в конкретно-історичних умовах. Науковець наголошує, що права людини об'єктивно визначаються перш за все досягнутим соціально-економічним рівнем розвитку людства та повинні бути загальними і рівними для всіх [43, с. 10].

Інший вітчизняний науковець О. Скакун, хоча окремо й не акцентує увагу на досліджуваному нами праві, але досить детально викладає історію ідеї прав людини, підтримує наукову систематизацію їх на права першого (невідчужувані особисті (громадянські) і політичні права), другого (соціально-економічні і культурні права), третього (солідарні (колективні)) та четвертого покоління прав людини [44, с. 206–208]. Згідно з найбільш загальною класифікацією прав на негативні й позитивні, право на страйк вона відносить до позитивних (фіксують права індивіда на поліпшення свого становища і підвищення культурного статусу, забезпечувані державою).

Для з'ясування генези та сутності конституційного права на страйк заслуговує на увагу позиція правника С. Верланова, який при розгляді економічних та соціальних прав людини акцентує увагу на тому, що поповнення каталогу прав людини соціально-економічними правами, і правом на страйк включно, було обумовлене насамперед масштабними соціальними змінами, які відбулися у світі, наростаючою соціалізацією держав, їх еволюцією від суто ліберальної моделі до ліберально-соціальної, котра розпочалася ще наприкінці ХІХ ст. (порівняно задовго до соціалістичної революції в Росії) й особливо помітно виявилася в середині ХХ ст.

Науковець указує, що саме в цей час відбулося поступове і більш широке включення до конституцій багатьох держав соціально-економічних прав і свобод, які гарантували інтереси насамперед тих, хто працює за наймом, – права на працю і пов'язаних з ним гарантій, зокрема на соціальне забезпечення трудящих, а також прав і свобод соціально-культурного характеру, в конституційному гарантуванні яких зацікавлені були здебільшого ті самі наймані працівники, – прав на освіту, на доступ до досягнень науки і культури та ін. [45].

У 90-х рр. ХХ ст. серед перших пострадянських досліджень кон-

ституційного права на страйк слід зазначити науковий доробок російського вченого Л. Гордона. Характеризуючи групу соціально-економічних прав, науковець визначив, що право на активне відстоювання прийнятих соціально-економічних норм та ідеалів практично виражається у праві на індивідуальні та колективні трудові спори й законні способи їх вирішення. Дослідник наголошував, що в країнах, де господарське життя будується на фундаменті значного за обсягом виробництва з переважанням найманої праці, вирішальне значення має право на створення професійних спілок та інших об'єднань для захисту своїх соціально-економічних інтересів, можливості укладання колективних договорів, а в необхідних випадках – права на використання законних засобів тиску, включаючи страйки і пікетування [46].

Вищезазначені положення науковця окреслили орієнтири для вдосконалення нормативно-правового регулювання права на страйк. Водночас не можна повністю погодитися з позицією Л. Гордона, який можливості реалізації права на страйк пов'язував насамперед із членством у профспілках.

У роботах російського науковця Є. Клівера також розкрито сутність конституційного права на страйк. Важливою є вказівка ученого на те, що страйки – соціальне явище, яке відображається у правовій матерії та вимагає правового регулювання. Іншими словами, на думку науковця, право є нормативною реальністю, воно відображає реальність соціальної. При цьому учений акцентував увагу на потребі відрізнити право на страйк як суб'єктивне (мається на увазі правомочність у конкретних правовідносинах) та об'єктивне право – як сукупність правових норм, що утворюють окремих інститут трудового права. Крім вищезазначеного, Є. Клівер наголошував також на потребі вивчення зарубіжного досвіду у цій сфері, особливо держав із розвинутою ринковою економікою, що повинно служити орієнтиром для вітчизняного законодавця [47]. Значна увага дослідника також була зосереджена на страйку як формі й способу вирішення трудових спорів та страйкових правовідносинах. Питання ж особливостей досліджуваного конституційного права, його гарантій не знайшли належного висвітлення у роботах правника.

З'ясовано особливості розвитку законодавства про страйки і відповідне право у розвинутих зарубіжних країнах, включно і в Російській Федерації, в історико-правовому есе А. Лушнікова. Важливим є намагання ученого цілісно опрацювати теорію права на страйк – від його витоків до системного обґрунтування в російській юридичній науці. Поза увагою вченого не залишилися й основні сучасні концепції досліджуваного права [48].



Спроба комплексного аналізу права на страйк і механізму його реалізації, з урахуванням чинного на той час конституційного законодавства Російської Федерації, чи не вперше на рівні дисертаційного дослідження була зроблена К. Єрьоменко [49]. У своїй роботі "Конституционное право на забастовку и механизм его реализации в Российской Федерации" дослідниця сформулювала авторське поняття конституційного права на страйк, визначила його місце і роль у системі основних прав і свобод особи. Незважаючи на те, що основна увага в її роботі приділена самому страйку як явищу, а не відповідному праву, вважаємо, що саме ця наукова розвідка стала поштовхом для подальших монографічних розробок означеної проблематики як у Росії, так і в інших державах пострадянського простору.

Праця російського науковця З. Кузнецової "Конституционное право граждан на забастовку и его гарантии" стала наступним кроком в опрацюванні досліджуваної проблематики. Ця робота привернула увагу не тільки до питання належної регламентації права на страйк, але й до проблем забезпечення його реалізації. Значимим для нас є те, що автор звернулася до видів гарантій даного права; акцентувала увагу на особливостях діяльності органів внутрішніх справ у забезпеченні права на страйк. Утім, не всі підходи автора ми поділяємо. Насамперед спірними є позиції автора щодо наділення цим правом тільки громадян та деякі інші [50].

Для з'ясування сутності конституційного права на страйк, його видової приналежності значний науковий інтерес становлять праці вітчизняних учених. Так, О. Гончаренко у роботі "Права людини в Україні" розкрив зміст поняття "права людини", розглянув класифікацію та гарантії конституційних прав людини і громадянина. Значну увагу автор приділив характеристиці економічних прав, а також визначив місце права на страйк у конституційній системі прав та свобод особи в Україні [51, с. 32–33].

У розрізі досліджуваної нами проблематики не менш значимий науковий інтерес має навчальний посібник А. Пазенок "Права та свободи людини і громадянина". Дослідниця аналізує різні правові системи, в яких на основі певних закономірностей й національно-історичної специфіки формувалися та конституційно закріплювалися права й свободи людини, зокрема соціальні права, яким вона приділяє найбільшу увагу.

Автор слушно наголосила, що пізнання основних прав є необхідною умовою формування й гармонізації законодавства кожної країни. Поряд із розкриттям теоретичних і практичних аспектів проблематики забезпечення прав людини, А. Пазенок, незважаючи на назву роботи,

основну увагу приділила саме соціальним правам та свободам особи. Дослідницею зроблено спробу з'ясувати їхню сутність, види; здійснено порівняльний аналіз соціальних прав і свобод людини в Україні та Федеративній Республіці Німеччині; окрему увагу приділено характеристиці права на страйк. При цьому науковець указала на його тісний зв'язок з правом на працю [52, с. 69–73]. Однак не з усіма підходами А. Пазенок можна погодитись. На нашу думку, надана науковцем дефініція "право на страйк" є неповною; також більш детального наукового опрацювання потребує питання реалізації цього права та ін.

Близькою до вищезазначеного погляду на досліджуване нами право на страйк є позиція В. Молдована. У своїй роботі "Конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина" автор охарактеризував цю конституційну можливість як соціальну. Науковець стверджує, що існування такого права є важливою ознакою демократичної держави та громадянського суспільства; у найбільш загальних рисах правник простежує шлях його нормативно-правового закріплення як у зарубіжних країнах, так і в нашій державі [53, с. 144].

Водночас, на нашу думку, деякі підходи автора потребують уточнення. Наприклад, не можна погодитись із тим, що конституційне право на страйк науковець характеризує виключно як право громадян України.

Характеризуючи конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина в Україні, науковці О. Совгиря та Н. Шукліна не залишили поза увагою конституційне право кожного, хто працює, на страйк. Дослідниці зазначають, що у конституціях постсоціалістичних держав воно зустрічається досить часто. Слід погодитися з тим, що такий підхід до регламентації права на страйк пояснюється реакцією на минуле, оскільки соціалістичні конституції таке право визнавали рідко, виходячи з того, що працівники – власники усієї економіки, а тому страйкувати їм немає сенсу [54, с. 178].

Вітчизняні правники А. Колодій та А. Олійник серед інших конституційних прав та свобод також досліджують право тих, хто працює, на страйк. Вони зазначають, що працюючі можуть скористатися ним для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, що не виконуються роботодавцем, зокрема державою. Страйк науковці відносять до крайніх засобів вирішення колективного трудового спору [55, с. 194]. Їхнє посилення на те, що за певних умов і у визначених законодавством галузях господарського комплексу він заборонений, є важливим і таким, що потребує деталізації.

На особливу увагу заслуговують сучасні дослідження вітчизняних учених, які в умовах сьогодення досліджують конституційне право на

страйк та його різноманітні аспекти. Так, у своїй роботі "Конституційне право на страйк як форма захисту соціально-економічних інтересів" М. Процишена розглядає досліджуване право як прояв демократичності держави та форму захисту соціально-економічних інтересів. Науковець указує, що вивчення права на страйк саме в контексті конституційного права надає можливість виявити, наскільки регулювання законами та підзаконними нормативно-правовими актами організації та проведення страйків відповідає Основному Закону Української держави, є повним та необмежуваним [56]. Водночас надане наукове обґрунтування досліджуваного феномена не можна вважати вичерпним. Так, поза увагою дослідниці залишилися питання становлення та розвитку права на страйк; не повною мірою розкрито його гарантії; значну увагу приділено не конституційному праву, а страйку як явищу (процедурі попереднього примирення, організації та проведення страйку, незаконним та забороненим страйкам тощо).

Для з'ясування сутності права на страйк і перспектив його розвитку важливе значення має науковий доробок вітчизняного вченого С. Мигалія, який не тільки розглядав основні форми конституційного закріплення права на страйк (на прикладі ряду зарубіжних країн), але й надав власне бачення причин відсутності його в основних законах деяких держав [57]. Особливу наукову зацікавленість викликає виокремлення головних, на думку вченого, недоліків нормативно-правової регламентації права на страйк в Україні, що послугувало нам орієнтиром для подальшого опрацювання цієї проблеми в нових умовах розвитку нашого суспільства, що стрімко змінюється.

Здійснене опрацювання наявної бази наукової, навчальної та навчально-методичної літератури кінця ХХ – початку ХХІ століття з досліджуваної нами проблематики свідчить про те, що чи не найчастіше до питань конституційного права на страйк звертаються науковці – представники галузі трудового права. Так, вітчизняна дослідниця Г. Чанишева у роботі "Коллективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання", поряд із питаннями соціального партнерства, значну увагу приділяє праву на страйк, аналізує його за міжнародними актами та законодавством України.

Правник обґрунтовує колективну природу права на страйк, однак не заперечує його індивідуальну складову. Г. Чанишева здійснила спробу визначитися із сутністю права на страйк, особливостями його закріплення у вітчизняному законодавстві. При цьому вона підкреслила, що головними вимогами до законності колективних дій, що спрямовані на захист соціально-економічних прав та свобод особи, має бути їх мирний

характер. Водночас вищезазначене дослідження хоча і не надає вичерпної відповіді на ряд питань щодо проблематики конституційного права на страйк, однак багатьма своїми положеннями воно визначає орієнтири подальших наукових напрацювань в означеній сфері [58].

Вітчизняна дослідниця Н. Швець, використовуючи досягнення насамперед науки трудового права, а також загальної теорії держави і права, ідеї й концепції інших галузей юридичної науки, правозастосовчої практики, у своїй роботі "Право на страйк та механізм його реалізації" також звертається до актуальних теоретичних і практичних проблем, пов'язаних із правом на страйк. Увага автора здебільшого сконцентрована на понятті, правовій природі, характерних ознаках та різновидах страйку як явища, його відмінностях від інших акцій протесту, аналізі основних причин страйкового руху [59]. Водночас дефініція "конституційне право на страйк", його основні ознаки залишилися поза увагою науковця. Не можна також цілком погодитися з позицією автора щодо розширення у вітчизняному законодавстві переліку робіт і посад, де страйки можуть бути заборонені.

Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні також були предметом наукового інтересу М. Сокол. Дослідниця акцентувала увагу на потребі аналізу дефініції "право на страйк" в українській та зарубіжній правовій літературі. Однак зміст автореферату її дисертації на тему "Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні" не надає можливості ознайомитися із авторським визначенням поняття "право на страйк". Натомість науковцем детально проаналізовано ознаки страйку, надано його класифікацію як явища, запропоновано можливі шляхи вдосконалення правової регламентації його оголошення та ін. [60].

Ознайомлення з основними положеннями роботи вітчизняного правника В. Кондратьєва на тему "Право на страйк та локаут в умовах переходу України до ринкової економіки" свідчить, що автор з позицій науки трудового права детально аналізує досліджуване право. Вчений розглядає його саме як складову права на асоціацію; визначає загальні засади правового закріплення права на страйк у національному законодавстві; вказує на причини активізації права на страйк та локаут; визначає передумови реалізації права на страйк та сам механізм його реалізації.

У своїй праці дослідник надає науково обґрунтовані рекомендації щодо подальшого вдосконалення законодавства України про працю, зокрема норм правового регулювання питань колективних трудових спорів (конфліктів) в аспекті як права на страйк, так і локауту як крайніх заходів вирішення конфліктів інтересів між найманими працівниками й робото-

давцем [61]. Водночас, на нашу думку, більш розлогої аргументації потребують питання генезису законодавства про страйки, обґрунтування права на страйк як виключно складової права на асоціацію тощо.

Отже, дослідження права на страйк ученими, які представляють різні галузі знань, беруть свій початок з моменту появи страйків як явища. Свого повсюдного поширення наукові розвідки щодо різних аспектів права на страйк набувають з періоду буржуазних революцій та з того часу привертають сталу увагу вчених і в сучасних умовах являють собою перспективний напрям наукових досліджень.

У ХХ столітті, включно до останньої його чверті, дослідження страйку та конституційного права на страйк характеризувалися двома тенденціями: а) перша характерна для західних держав, де представники різних галузей знань (юристи, соціологи, філософи) здійснювали активні дослідження даного права як можливості, що має бути врегульована на конституційному чи законодавчому рівні; б) друга притаманна соціалістичним країнам, де вченими теорія права на страйк практично не розроблялась у силу ідеологічної установки про відсутність класових протиріч. Наявні дослідження радянських учених права на страйк не мали комплексного характеру (висвітлювали окремі його аспекти, зарубіжний досвід реалізації та ін.), однак будувалися на глибокому аналізі зарубіжного законодавства та існуючих теоретичних концепцій вирішення трудових конфліктів; привертали увагу до проблематики права на страйк; заклали підвалини для його конституційного закріплення.

Таким чином, розгляд в історичному аспекті різноманітних наукових підходів щодо права на страйк в Україні надає нам можливість виокремити декілька періодів у їх становленні та розвитку, а саме: 1) дореволюційний період таких досліджень (XIX – початок ХХ ст.); 2) радянський період (1920–1980 рр.); 3) період незалежності України (1990-ті рр. – по теперішній час).

Для сучасного періоду характерні нові підходи у дослідженні конституційного права на страйк, серед яких провідними методами є історико-правовий, порівняння, герменевтики, структурний, догматичний та прогностичний. Водночас вітчизняні наукові розвідки висвітлюють лише окремі аспекти становлення, нормативно-правового закріплення та реалізації досліджуваного права, тоді як умови сьогодення вимагають новітніх комплексних фундаментальних досліджень означеного суб'єктивного права та його гарантій.

## **1.2. Нормативно-правове закріплення конституційного права на страйк: національний та світовий досвід**

Невід'ємною ознакою демократичної держави та громадянського суспільства є встановлення та гарантування права людини на страйк. Активне використання страйкових методів боротьби зумовлює потребу в детальному вивченні цього права, його правового режиму і суспільного значення. Для цього необхідно: а) дослідити еволюцію нормативно-правового закріплення права на страйк; б) охарактеризувати міжнародний і національний рівні такого закріплення; в) надати визначення поняття "нормативно-правове закріплення права на страйк".

Досліджуючи конституційне право на страйк у сучасних економічних і правових умовах, слід вести мову про дві основні сфери застосування особистої праці людини: перша включає право кожного на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом (ч. 1 ст. 42 Конституції України), а друга передбачає можливість кожного заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43 Конституції України).

Правовий статус двох вищезазначених категорій осіб відрізняється обсягом економічного ризику, відповідальності, соціальними гарантіями. Зокрема, друга категорія (наймані працівники) перебувають в економічній залежності (влада господаря) від першої, яка виступає у ролі роботодавця. Таким чином, роботодавці здійснюють діяльність для досягнення власних цілей, використовуючи не тільки свої здібності та майно, але й здібності до праці інших людей. З цієї причини інтереси найманих працівників можуть відрізнятися (і, як правило, відрізняються) від інтересів роботодавця [62, с. 144]. Ці аксіоматичні положення найбільш яскраво почали проявлятися з кінця XVII – початку XVIII ст. з приходом епохи промислового виробництва, коли були зафіксовані перші випадки економічного тиску працівників на роботодавців з метою захисту своїх професійних інтересів, що й мало наслідком появу страйків як явища та зародження відповідного права.

Розглядаючи ті чи інші конституційні права людини, науковці досліджують їх у суб'єктивному та об'єктивному значенні [33, с. 63–65]. У цьому плані право на страйк не є винятком, тобто його необхідно досліджувати з аналогічних позицій.

М. Матузов визначає суб'єктивне право як правомочність у конкретних правовідносинах (виступає як "право-поведінка"), можливість позитивної поведінки самого уповноваженого, тобто це право на власні

дії [66, с. 490–491]. Об'єктивне (позитивне) право на страйк – це сукупність правових норм, що врегульовують суспільні відносини у даній сфері.

С. Алексєєв зазначає, що у позитивному розумінні права людини – це певні норми поведінки, які створюються людьми і владно затверджуються у суспільному житті як постійний та імперативний критерій для обов'язкової поведінки. Ці норми створюються для того, аби визначати, що юридично дозволено, а що юридично недозволено. Вони отримують зовнішній вираз у вигляді законів, юридичних прецедентів та інших джерел – штучних утворень, що є постійно існуючими і спрямованими на безперервне вирішення життєвих ситуацій [67, с. 32].

Ці положення є відправними для характеристики конституційного права людини і громадянина на страйк в об'єктивному значенні.

Начала нормативно-правового закріплення права на страйк, перші згадки про нього мають глибоке коріння. Звернення до них на сучасному етапі державотворення безпосередньо пов'язане із потребою втілення у практику цінностей конституціоналізму. Удосконалення правового регулювання суспільних відносин у даній сфері потребують урахування у державотворчому процесі як національного, так і зарубіжного досвіду. Саме в такому аспекті проблематика нормативного становлення права на страйк потребує ґрунтовного розгляду у вітчизняній юридичній науці, що дасть можливість отримати цілісне бачення його виникнення, законодавчого закріплення та перспектив подальшого розвитку.

Нормативному закріпленню права на страйк передували самі страйки як соціальне явище, що були відомі давно, але вони не були легітимними, і заперечувалась навіть їх можливість. Лише з часом страйки стали помітним явищем у соціальному житті та поступово перетворились на такий суттєвий фактор, що був включений до сфери державно-правової регламентації [68, с. 54].

Слово "страйк" (англ. "strike") у перекладі спочатку означало завдати удару, вдаряти із силою, а згодом – колективну відмову від праці. Великий енциклопедичний словник визначає страйк як припинення роботи особами найманої праці з пред'явленням адміністрації визначених вимог, що стосуються умов праці; одна із форм вирішення колективних трудових конфліктів [69, с. 405].

Інше джерело – Великий юридичний енциклопедичний словник розкриває сутність страйку як масового припинення роботи працівниками окремого підприємства, групи підприємств, галузі на визначений строк або на необмежений строк з висуненням вимог адміністрації підприємства, регіону або уряду [70, с. 179].

Страйк – це форма боротьби, яка полягає у колективній відмові робітників та службовців від праці з пред'явленням підприємцям або урядові економічних і політичних вимог [71, с. 1202].

Історики вважають, що перші страйки сягають своїм корінням ще часів Стародавнього Єгипту, періоду правління фараона Рамзеса III. Близько 1160 року до н.е. робітники з міста Фіви, здебільшого каменярі, постановили припинити роботу, пройшли крізь п'ять мурів, що відокремлювали робітниче гетто від міста панів, проникли до храму Тутмоса III, де сховалися перелякані службовці, і, як це зазначено в повідомленні цареві, подали скаргу: "Ми прийшли сюди, бо нас пригнав голод і спрага. Немає в нас одягу, немає риби, немає овочів". Страйк закінчився (як це не раз бувало в історії) тим, що на робітників послали військо, яке вчинило різанину, а їхні керівники були закатовані [72].

Починаючи з періоду Стародавнього Риму і до XIV–XV ст. включно у регулюванні відносин між працівниками й роботодавцями панували приватно-правові начала, втручання держави у цю сферу були мінімальними. Брак та суперечливість історичних джерел не дають нам можливості мати повну уяву про дану проблему періоду Середньовіччя [14, с. 84].

Окремі історичні дані свідчать про те, що перші страйки передпролетаріату й пролетаріату були економічними, стихійними, неорганізованими (наприклад, перший в історії Європи стихійний страйк найманих робітників у Флоренції (Італія, 1345 р.) під керівництвом чесальника вовни Чуто Брандіні, який потім був покараний владою) [73, с. 259].

Масового поширення страйки набувають за умов утвердження капіталістичного способу виробництва, концентрації найманих працівників на великих підприємствах (в Англії з другої половини XVIII ст., в інших європейських країнах та США з кінця XVIII – початку XIX ст.).

З часом страйки стали помітним явищем у соціальному житті й перетворились на суттєвий фактор, що був включений до сфери державно-правової регламентації; їх головною метою майже завжди був захист права на достатню заробітну плату, безпечні умови праці та соціальний захист працівників. Буржуазія при цьому вела наполегливу боротьбу проти страйків, спираючись на державний апарат, правові й адміністративні інститути, каральні органи. Підтвердженням цьому слугує англійський антикоаліційний закон – акт 1549 р., який не дозволяв майстрам і підмайстер'ям укладати між собою домовленості щодо умов праці, а також закони Англії 1799 й 1800 рр., що забороняли об'єднання робітників для вимог про підвищення заробітної плати, зміни або зменшення робочого часу, а також страйки кваліфікувалися як злочин [14, с. 1036].



Зокрема, закон Англії проти робітничих об'єднань (1799 р.) забороняв усі як письмові, так і усні договори, в яких йшла мова про потенціальне збільшення заробітної плати працівника або скорочення його робочого дня. Такі колективні прагнення визнавалися владою як протизаконні [74, с. 171].

У Франції зміст закону Ле-Шапельє (1791 р.) (назва від прізвища депутата, що брав активну участь у розробці і поданні його проекту Зборам) свідчить про те, що під демагогічною завісою захисту конституційних свобод громадян робітникам заборонялось об'єднання у спілки і проведення страйків; колективні рішення працюючих щодо збільшення заробітної плати та покращення умов праці оголошувались такими, що суперечать Конституції, свободі та Декларації прав людини і громадянина й визнавалися недійсними. Закон загрожував штрафом у 500 ліврів усім ініціаторам та підбурювачам прийняття подібних рішень. Якщо ж рішення містили погрози проти робітників, що задовольняються більш низькою заробітною платою, штраф збільшувався вдвічі і доповнювався тримісячним тюремним ув'язненням [75, с. 44–45]. З цього приводу К. Маркс зазначав, що французька буржуазія на самому початку революційної бурі вирішила позбавити робітників щойно завоюваного права на асоціації [10, с. 751–52].

Отже, страйки існували задовго до їх нормативно-правового закріплення; вони масово поширилися у XVIII ст. і були категорично заборонені владою; як правило, кваліфікувалися як злочинні діяння, що каралися ув'язненням та штрафами. Загострення протиріч між роботодавцями та найманими працівниками мало своїм наслідком масове та повсюдне поширення страйків як явища. Це засвідчило необхідність їх нормативного врегулювання – страйки та включно відповідне право поступово перетворювалися на суттєвий фактор, що вимагав включення у сферу державно-правової регламентації. Однак перші законодавчі акти другої половини XVIII ст. з цього питання повністю забороняли організацію й проведення страйків та встановлювали кримінальну відповідальність за порушення таких норм.

Однак поступово, під натиском робітничого руху в Європі відбулося пом'якшення репресивного законодавства щодо страйків. Першим кроком до цього стало виключення із законодавства прямих заборон страйків, хоча останні й не були визнані юридично та санкціоновані законом. Вони кваліфікувалися як дії окремих працівників, як прояв індивідуальної свободи щодо розірвання трудових відносин з підприємцем [27, с. 167].

Так, зокрема, в Англії вже у першій чверті XIX ст. поступово

змінилося ставлення до професійних спілок та організацій. Підтвердженням цьому слугують події 1824 р. у цій державі, коли під впливом масових виступів робітників було скасовано заборону на створення професійних спілок з метою досягнення економічних цілей, зокрема щодо укладання угоди стосовно умов трудового найму, підвищення заробітної плати, скорочення робочого дня та ін. Для досягнення поставлених завдань профспілки, як правило, вдавалися до страйків [76, с. 81].

1825 рік був ознаменований прийняттям нового закону, що дозволяв об'єднання робітників. Саме з цього часу отримав розвиток рух тред-юніонів (тред-юніони – профспілки в Англії і країнах, що входили до складу Британської імперії, зазвичай вони об'єднували робітників за професією). Значного поширення у 30–40-х рр. ХІХ ст. набув рух робітників за свої права (чартистський рух). Однак це, у свою чергу, спричинило прийняття ряду законів, котрі обмежували свободу об'єднань. Крім цього, була збережена можливість кримінального переслідування за будь-які дії, які могли б нанести збитки промисловості або обмежити власників підприємств – промисловців, у тому числі й за страйки.

У Франції законом 1849 р. було збережено заборону на об'єднання (спілки), однак цією заборonoю було урівняно як працівників, так і роботодавців. У державах Німецького союзу, починаючи з 1832 р., вже дозволено створення робітничих асоціацій, але тільки із санкції уряду.

У Російській імперії, до складу якої входила значна частина українських земель, як і в більшості європейських держав того часу, було встановлено заборону на страйки під загрозою кримінального покарання (Уложення про покарання кримінальні та виправні від 1845 р.) [77, с. 174–276].

Однак уже друга половина ХІХ ст. була ознаменована суттєвими зрушеннями у сфері правової регламентації організації та проведення страйків. Так, у багатьох державах координацію страйкової боротьби взяли на себе перші робітничі союзи – профспілки. Наслідком цього стало те, що вже у 1871 р. в Англії законом про профспілки було: а) запроваджено їх добровільну державну реєстрацію; б) заборонено їх судове переслідування. Законом 1875 р. про угоди й охорону власності було скасовано притягнення членів профспілок до кримінальної відповідальності за участь у страйках. Тобто, починаючи з другої половини ХІХ ст., однією з основ британського права стала формула, за якою профспілкові активісти могли вільно організовувати акції протесту в промисловості, не побоюючись судових переслідувань. Таке право поширювалося на тих, хто здійснював чи закликав інших розпочати страйкові дії у промисловій сфері.

Відповідно до законів Англії 1875 і 1906 рр., ці дії самі по собі вже не вважалися злочинними, а їх організатори не підлягали кримінальному покаранню. Англійський юрист К. Веддерберн назвав це право "золотою формулою" і визначив за нею центральне місце у британському законодавстві про страйки [78, с. 222].

На початку ХХ ст. в Англії відбувся ряд законодавчих змін: ліквідовано обмеження щодо діяльності профспілок, визнано законність страйків, скасовано кримінально-правову відповідальність за шкоду, що була нанесена страйком та ін. Водночас, відмовившись від кримінального переслідування, буржуазія в таких випадках стала притягати до матеріальної відповідальності керівників профспілок; англійськими судами страйки почали кваліфікуватися як цивільні правопорушення, спрямовані на нанесення матеріальної шкоди підприємцю [79, с. 131].

Аналогічно у Франції законом від 21 березня 1884 р. було скасовано кримінальне переслідування за об'єднання, проголошено свободу його створення і право на колективні дії. Врешті-решт даний принцип було закріплено у законі від 1 липня 1901 р. Згідно з його положеннями, скасовувались ст. ст. 291–294 Кримінального кодексу цієї держави, які містили положення про заборону свободи зібрань, передбачали кримінальне переслідування за коаліцію [80].

Право спілок і зборів у Німеччині було проголошено Імперською конституцією 19 квітня 1908 р. І хоча цей Закон і містив різні обмеження щодо права на об'єднання, однак все ж таки його зміст був кроком уперед у здійсненні принципів політичної свободи і став знаковим завоюванням демократичного та страйкового руху у цій державі.

Згідно з положеннями вищезазначеного закону, для створення спілок робітників, які мають економічні цілі, не вимагалось попереднього дозволу [81, с. 50–51].

У США на початку 1880-х рр. було утворено Американську федерацію праці, однак правової бази для здійснення законних колективних дій у цій державі не було. Тільки у 1914 р. у США було прийнято Закон Клейтона. Його основні положення зводилися до того, що профспілки вперше розглядалися як законні об'єднання та визнавалися такими, що не порушують свободу торгівлі. Однак при розгляді колективних дій профспілок важливу роль було відведено суддям, які практично одноосібно приймали рішення, не визнаючи, як правило, дію антитрестовського законодавства. При цьому на винних та за неповагу до суду накладалися покарання у вигляді штрафу або тюремного ув'язнення. Виняток складала тільки ті дії профспілок, які мали правомірний характер [24, с. 12].

Отже, у США закон Клейтона хоча й встановлював деякі обмежен-

ня для видання судових приписів, однак профспілки не були захищені як щодо організації страйків, так і в інших питаннях своєї діяльності.

У Російській імперії, до складу якої входило більшість українських земель, розвиток масового страйкового руху розпочався лише після скасування у 1861 р. кріпосного права – у 70–80-х рр. XIX ст. – з початком розвитку промисловості й формування робітничого класу. З фактичною появою страйків був пов'язаний і розвиток законодавства про них. Так, в урядовому циркулярі № 295 (грудень 1871 р.) зазначалося, що під словом "страйк" слід розуміти припинення працівниками роботи з метою домогтися підвищення заробітної плати, а також будь-яку угоду промисловців проти споживачів у формі припинення виробництва чи підвищення цін на продукти, переважно першої необхідності [82, с. 352].

80-ті роки XIX століття в Росії були ознаменовані тим, що сформувалось і увійшло у практику поняття колективного трудового конфлікту під назвою "забастовка", "стачка" (страйк), про які йшлося в законі "Про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робітників" від 03.07.1886 р. Російське законодавство того періоду не визначало чіткого порядку вирішення колективного трудового спору. При цьому діяльність такого наглядового органу як фабрична інспекція не мала на меті врегулювання конфліктів, так як наявних норм було недостатньо для примирення [83, с. 113].

Вищезазначений закон складався з двох частин, що включав єдині загальнодержавні правила найму, а також особливі настанови про нагляд за закладами фабричної промисловості та взаємовідносини між фабрикантами та робітниками. Ці загальні правила також частково містили нові положення, наприклад, щодо створення органів нагляду – так званих губернських та столичних присутствій у справах фабричного законодавства.

Крім цього, закон "Про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робітників" уперше відокремлював припинення від розірвання договору найму. Підставою для останнього могли бути як ініціатива власника (завідуючого) підприємства, так і ініціатива робітника.

Згідно зі ст. 19 вищезазначеного нормативного акта, договір найму припинявся: 1) за згодою сторін; 2) у разі закінчення строку найму; 3) у разі виконання роботи, що була обумовлена строком найму; 4) у випадку закінчення двох тижнів з дня подання заяви однієї із сторін про намір розірвати договір (якщо він був укладений на невизначений строк); 5) вислання робітника з місця виконання договору (за розпоря-

дженням компетентного державного органу влади) чи засудження його до ув'язнення на відповідний строк, що унеможливило виконання договору; 6) у разі вступу робітника на обов'язкову військову чи громадську службу; 7) при відмові установи відновити робітникові строкову посвідку на проживання; 8) у разі зупинення роботи на підприємстві внаслідок пожежі, стихійного лиха тощо на строк понад 7 днів.

Цим самим Законом було визначено й декілька підстав для розірвання договору найму з ініціативи власника (завідуючого) фабрики чи заводу. Однак звільнений мав право оскаржити це в суд. При цьому визнання скарги як такої, що мала підстави, спричиняло прийняття судом рішення про відшкодування робітникам понесених збитків. Страйк, примушення до нього чи самовільна відмова працівників від роботи були заборонені під страхом позбавлення волі [84, с. 40–41].

У Росії, починаючи з 1886 р., покарання, які накладалися мировими суддями, передбачали, що особи, винні у самовільній відмові від роботи до закінчення терміну найму або без попередження господаря (при безстроковому договорі), підлягали арешту на строк до 1 місяця. До Уложення про покарання кримінальні і виправні (1845 р.) з метою боротьби зі страйками також було включено спеціальну статтю про кримінальну відповідальність "за безпорядки скопом" [77, с. 174–276].

Однак події початку ХХ ст. у Російській імперії (революція 1905–1907 рр.) підштовхнули уряд до суттєвих змін у нормативно-правовому регулюванні взаємин між найманими працівниками та роботодавцями. Так, відповідно до Тимчасових правил від 2 грудня 1905 р. "О наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках", у Росії було фактично легалізовано економічні страйки.

В Уложенні про покарання кримінальні і виправні (1845 р.) було збережено тільки статті, що передбачали відповідальність не за страйки як такі, а за насильницькі дії з боку страйкарів, пошкодження майна підприємств і посягання на свободу праці. Водночас Тимчасові правила визнавали незаконними та встановлювали кримінальну відповідальність за страйк у сфері життєво важливих послуг на підприємствах, припинення діяльності яких загрожувало б безпеці держави або створювало загрозу суспільної бездіяльності. Державним службовцям заборонялося брати участь у страйках під загрозою позбавлення права зайняття відповідної посади [85].

4 березня 1906 р. також було прийнято "Тимчасові правила про товариства і спілки", які об'єднували різні правові норми, що встановлювали порядок створення та діяльності громадських об'єднань: заборонялися публікації, діяльність спілок, товариств, які загрожували гро-

мадському спокою й безпеці держави, а винних в організації страйків передбачалось притягати до кримінальної відповідальності [86, с. 556].

Отже, аналіз нормативно-правих актів кінця ХІХ – початку ХХ ст. ряду європейських країн та США свідчить про те, що в умовах капіталістичного способу виробництва, концентрації найманих працівників на великих підприємствах у цих державах намітився поступовий перехід від категоричної заборони страйку (й відповідного права) та кваліфікації його як злочинного діяння до його легалізації. Водночас у Росії, до складу якої входила переважна більшість українських земель, форми колективного захисту трудових прав ще не одержали належного розвитку, а страйки здебільшого розглядалися як протиправні й кримінально карані діяння.

Щодо західноукраїнського суспільства, то наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст. з розвитком соціальних відносин на його територіях також відбувалася подальша соціальна поляризація. Зокрема, у 70-х рр. ХІХ ст. страйковий рух набув значного поширення у Східній Галичині. Страйки друкарів Львова у 1870–1871 рр. та 300 робітників швейних майстерень, а також стельмахів, колісників Львова, нафтовиків Борислава та працівників інших професій мали успіх, у результаті чого страйкуючим було підвищено заробітну плату. Під керівництвом профспілок до страйкового руху поступово долучалися робітники Північної Буковини й Закарпаття (1897–1899 рр. – виступи чернівецьких будівельників, меблярів Ужгорода). Аналогічні рухи відбувалися і в інших українських містах.

Соціальні конфлікти тривали й на селі. Регіональною особливістю селянського руху на західноукраїнських землях наприкінці ХІХ ст. стала поява нової форми протесту – віча (мітинги). Активним учасником цих заходів був український письменник Іван Франко, що надавав їм усебічну підтримку [87].

Однак нормативно-правове регулювання порядку проведення страйків, закріплення відповідного права на західноукраїнських землях наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст. було відсутнє. Законодавство про працю відставало від вимог часу, а механізми впливу на його порушників були малоефективними. Тому інтереси найманих працівників опинилися на периферії державної економічної політики. У цей час робітничі верстви в Україні почали формулювати свої соціально-економічні потреби та вимагали їх задоволення. Функцію захисту соціально-економічних інтересів найманого працівника поступово почали перебирати на себе професійні спілки.

У Росії після подій Лютневої буржуазної революції 1917 р. Тимча-

совим урядом було підготовлено досить радикальний законопроект про страйки. Ним було легалізовано політичні страйки, скасовано майнову відповідальність їх організаторів і учасників. Арештом на значний термін каралися особи, що надавали іншому підприємцю інформацію про участь робітника у страйку; було встановлено відповідальність за перешкоджання страйкам. Слід погодитись із тим, що вищезазначений проєкт надавав російським робітникам право на страйк у значно більшому обсязі, ніж це було регламентовано законодавством інших європейських країн того періоду [88, с. 79].

У цілому діяльність Тимчасового уряду в Росії була пов'язана з трьома нормативними актами, в яких йшлося про право на страйк. Ці положення стосувалися: а) організації примирних камер і третейських судів; б) примирних установ для розгляду конфліктів між робітниками та підприємцями на підприємствах, в установах і організаціях, які контролювалися урядом; в) законопроекту про промислові суди та ін. [89, с. 24].

Становлення на теренах України у 1917 р. власної державності було зумовлене попередніми етапами національного відродження та політичними процесами, що відбувалися в Російській імперії. Діяльність створеної Центральної Ради (березень 1917 р.) була зосереджена, головним чином, на вирішенні національного питання, досягненні автономії України та ін. Партії, які входили до Ради, ухилялися від обговорення та вирішення гострих соціально-економічних питань, включно й щодо права на страйк, і підхід до їх вирішення у них значно різнився. Жовтнева революція 1917 р. у Росії та запровадження соціалістичних ідей сприяли тому, що український народ розпочав будівництво власної держави. Наприклад, програма соціально-економічних перетворень Центральної Ради була викладена в її універсалах, зокрема у Третьому та Четвертому. Так, оголосивши 7 листопада 1917 р. днем утворення Української Народної Республіки (УНР), Центральна Рада у Третьому універсалі обнародувала основні принципи своєї політики. З огляду на тему нашого дослідження, важливим було те, що цей Універсал декларував необхідність "доброго упорядкування виробництва, рівномірного розподілення продуктів споживання й кращої організації праці". З цією метою Генеральному секретарству праці було доручено спільно з представниками робітників "установити державний контроль над продукцією на Україні". Проголошено запровадження 8-годинного робочого дня; акцентовано увагу на тому, що у новоствореній державі мають бути забезпечені всі свободи, здобуті всеросійською революцією, а саме: свобода слова, друку, віри, зібрань, союзів, недоторканності особи й мешкання, а також страйків [90].

Однак у реалізації окреслених Третім універсалом програмних заходів уряд УНР не виявив ні послідовності, ні рішучості: не був встановлений державний контроль над промисловістю – робітники не зрозуміли його суті, а підприємці сприйняли вороже; на промислових підприємствах України в зазначений період зростало безробіття.

29 квітня 1918 р. Центральною Радою було обговорено і прийнято Конституцію УНР. Статтею 17 цього документа було закріплено, що "громадянин УНР і ніхто інший на території її не може бути обмежений у правах слова, друку, сумління, організації, страйку, скільки він не переступає при тім постанов карного права" [91]. Однак ці демократичні положення залишилися нереалізованими. Того самого дня 29 квітня 1918 р. було здійснено державний переворот, владу Центральної Ради було скасовано, а гетьманом України було проголошено Павла Скоропадського.

Нові порядки, закріплені урядом й адміністрацією П. Скоропадського, зокрема запровадження 12-годинного робочого дня, каральні експедиції, організовані за допомогою німецького війська, викликали опір селянських і робітничих мас, наслідком чого стали численні страйки. Правовим засобом боротьби проти страйків та саботажів, які охоплювали все більше різних підприємств, стало прийняття 19 липня 1918 р. "Постанови про відновлення на Україні сили закону Російської держави від 2 грудня 1905 року про покарання за участь у деяких страйках", яка передбачала переслідування у кримінальному порядку й сувору відповідальність за будь-які заклики чи агітацію до страйків [92, с. 32].

Після встановлення в Україні радянської влади (березень 1919 р.) у державі не було ухвалено жодних нормативних актів з вирішення трудових спорів (конфліктів). У кодексах законів про працю РРФСР 1918 та 1922 рр. також були відсутні будь-які норми, які б регулювали вирішення трудових спорів (конфліктів) та проведення страйків включно.

Із переходом радянського суспільства до державно-авторитарних економічних відносин було послаблено захист трудових гарантій та інтересів робітників у сфері найманої праці. Роль колективних договорів як джерела права поступово звужувалась, а з 1933 року їх узагалі припинили укладати [93, с. 454].

Мирні робітничі демонстрації щодо покращення умов праці позначилися введенням до радянського законодавства більш жорсткої нормативно-правової бази, яка посилювала терор стосовно страйкарів. Так, 23 січня 1935 р. Генеральним прокурором СРСР було видано директиву, за якою антирадянські виступи, що підтримували акції проти керівництва держави, кваліфікувалися виключно як контрреволюційна



пропаганда та агітація [94, с. 38–39]. Це мало наслідком численні арешти страйкарів.

Значна кількість фактів другої половини 1930-х рр. свідчить про те, що радянська система жорстко придушувала будь-які прояви робітничого опору [95]. В таких умовах кривавого терору, із подальшим розгортанням політики масових репресій в СРСР взагалі та Українській РСР зокрема, страйковий рух повністю зник як форма соціального спротиву тоталітарному режимові.

Поряд із кодексами законів про працю РРФСР 1918 та 1922 рр., у післявоєнний період Кодекс законів про працю Української РСР 1971 р. також не містив жодного положення щодо правового закріплення права на страйк.

Нічого не було зазначено про досліджуване право і в "Основах законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю" 1970 р. [96].

Водночас слід звернути увагу і на той суттєвий факт, що і суто прямої заборони на страйк у радянському трудовому законодавстві ніколи не існувало. Навпаки, постанова ЦВК і РНК СРСР від 13 січня 1929 р. у непрямій формі забороняла вимагати відшкодування зі страйкових фондів профспілкових органів [97, с. 7]. Тобто можна вважати, що у такому вигляді право на страйк було легалізовано. Назва Постанови офіційно не змінювалась. Таким чином, її положення зберігали свою чинність до прийняття Закону СРСР "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (1989 р.).

У вищезазначеному законі містився перелік питань, з приводу яких міг відбутися страйк, визначався порядок висунення вимог, можливість розгляду суперечок комісією з примирення або трудовим арбітражем. В цьому нормативно-правовому акті також було викладено підстави визнання страйків незаконними та виписано процедуру такого визнання [98]. Однак Закон СРСР "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" виявився недосконалим, тобто не врегулював усіх питань, що виникали при вирішенні колективних спорів. Його ефективність була невисокою, оскільки він закріпив складний та громіздкий для правозастосування механізм вирішення таких конфліктів. У зв'язку з цим 20 травня 1991 р. було прийнято нову редакцію цього Закону [99]. Але знову ж таки, процедурі оголошення і проведення страйку, відповідно до даного Закону, були характерні надмірні формальності; ефективність і цього акта також була невисокою.

Отже, в радянський період, після згортання нової економічної політики (непу), право на страйк фактично було заборонено – всі економічні страйки розглядалися як наслідок політичного заколоту і жорстоко

придушувалися. Радянське законодавство як довоєнного (20–30-ті рр. ХХ ст.), так і післявоєнного (друга половина 40-х – 70-ті рр.) періодів не містило жодної норми щодо права на страйк чи процедури його оголошення та проведення. У тоталітарній державі інтереси виробництва виходили на перший план.

Кодекс законів про працю УРСР 1971 р. передбачав лише процедуру вирішення індивідуальних трудових спорів у комісіях з трудових спорів та в районних (міських) народних судах [100, с. 375]. Поняття колективного трудового спору (конфлікту), процедури його вирішення, а також страйку були відсутні. Вважалося, що в соціалістичному суспільстві немає місця ніяким підставам для такого явища та, відповідно, і для закріплення права на страйк.

У період СРСР право на страйк практично не мало свого закріплення ні на конституційному, ні на законодавчому рівнях. Деякі зрушення у цій сфері відбулися лише наприкінці 1980-х рр. під впливом відродження робітничого страйкового руху, що був обумовлений кризою в економіці, політиці, трудових відносинах. Верховною Радою СРСР було прийнято Закон "Про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)". Однак цей нормативно-правовий акт як у першій редакції від 9 жовтня 1989 р., так і в другій від 20 травня 1991 р., виявився не здатним врегулювати соціально-трудові відносини в нових економічних умовах.

Щодо конституційного встановлення та гарантування, то вперше на світовому рівні право на страйк було закріплено ще на початку ХХ ст. у Конституції Мексики 1917 року. Хоча ця держава й не належала до розвинутих, однак ст. 123 Основного Закону цієї країни визначала, що будь-який роботодавець, який негативно ставиться до працівника внаслідок його участі у профспілці чи "дозволеному" страйку, зобов'язаний виконувати норми трудового контракту і виплачувати належну компенсацію [101, с. 25].

Поряд з цим у першій половині ХХ ст. до переліку прав, що проголошувалися конституціями, вперше почали включати і право працівників на об'єднання у профспілки. Наприклад, ст. 159 Веймарської конституції від 11 серпня 1919 р. закріплювала свободу об'єднань з метою збереження і покращення умов праці, яка забезпечувалась для усіх осіб і професій; всі обмовки і заходи щодо обмеження або звуження цієї свободи визнавалися неправомірними [102].

У 1945 р. право на страйк, що впливало із права на об'єднання, було зафіксовано в Конституції Індонезії, але гарантувалося воно лише за умови неможливості досягти консенсусу [103, с. 128].

Пізніше право на страйк було віднесено до основних у конституціях Франції 1946 р. та Італії 1947 р.

Отже, у ХХ ст. у ряді зарубіжних країн право на страйк отримало своє закріплення на конституційному рівні, хоча здебільшого й містило ряд застережень. Наприклад, метою страйків повинно було бути оголошено досягнення рівноваги між різними факторами виробництва; вони не повинні були містити елементи насилля та інше. У СРСР та країнах соціалістичної орієнтації досліджуване право аж до кінця 1980-х – початку 1990-х рр. не визнавалося. Право на страйк має і багатий міжнародно-правовий вимір. Так, у ХХ ст. універсальними регуляторами права на страйк стали конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці (МОП), що була створена у 1919 р. Основним завданням цієї всесвітньої організації є розроблення міжнародних стандартів у сфері праці та здійснення нагляду за їх дотриманням на законодавчому рівні і на практиці.

Щодо конституційного права на страйк, то одним із перших актів, з якого воно побічно випливає, є прийнята в 1948 р. Міжнародною конференцією праці Конвенція № 87 "Про свободу асоціації та захист права на організацію", в якій офіційно було визнано права трудящих і роботодавців на свободу об'єднань без попереднього дозволу, а також на свободу здійснення своєї діяльності. Так, у параграфі 1 ст. 3 цієї Конвенції зазначено, що організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність та формулювати свою програму дій [104].

З того часу цей документ був ратифікований переважною більшістю держав світу – понад 180 країнами (Українська РСР ратифікувала його ще у 1956 р., але на практиці такої свободи за радянських часів фактично не було). Більше того, крім загальної процедури моніторингу виконання Конвенції "Про свободу асоціації та захист права на організацію", було створено особливий механізм, в рамках якого трудящі й роботодавці можуть подавати скарги навіть на ті держави, котрі не ратифікували Конвенцію № 87.

На розвиток вищезазначеної Конвенції у 1949 р. МОП ухвалила Конвенцію № 98 "Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів", у ст. 4 якої чітко зазначено, що "там, де це необхідно, вживаються заходи, які відповідають умовам країни щодо заохочення і сприяння повному розвитку й використання процедури ведення переговорів на добровільній основі між підприємцями або організаціями підприємців, з однієї сторони, й організаціями трудящих,

з іншої сторони, з метою регулювання умов праці шляхом укладання колективних угод". Водночас особи, які перебувають на державній службі, були виключені зі сфери дії багатьох положень Конвенції МОП № 98 (ст. 6). На них, зокрема, не поширювалося положення про право на ведення переговорів на добровільних засадах з питань регулювання умов зайнятості (ст. 4). Крім того, ст. 5 було передбачено можливість обмеження дії положень вищезгаданої Конвенції МОП на збройні сили та поліцію [105].

Отже, значення Конвенції № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів (1949 р.) полягає у тому, що нею було передбачено заходи зі сприяння колективним переговорам, а також захист як від антипрофспілкової дискримінації, так і організацій працівників та підприємців від взаємного втручання.

Згодом, у 1951 р., в ухвалених МОП "Рекомендаціях щодо добровільного примирення та арбітражу № 92" хоча й не містилось прямої вказівки на досліджуване право, однак у прикінцевій їх частині зазначалося, що жодне з положень цієї Рекомендації не може розглядатися як таке, що будь-яким чином обмежує право на страйк (п. 7) [106].

Про непряме визнання МОП права на страйк свідчить і зміст Конвенції про скасування примусової праці № 105 (1957 р.), яка забороняє використання примусової праці в якості покарання за участь у страйку [107].

У 1998 р. Міжнародною конференцією праці було прийнято чергову Декларацію МОП основних принципів та прав у сфері праці, яка знову ж таки не тільки підтвердила засади Основоположних конвенцій МОП, але й привернула увагу до активної пропаганди застосування цих принципів у світовому масштабі [108]. Цінність даної Декларації полягає у тому, що на зламі тисячоліть, у нових економічних умовах вона є ще одним підтвердженням непорушності основоположних принципів і прав, у тому числі й права на страйк.

Отже, найважливіші засади щодо свободи об'єднання МОП, які стосуються права на страйк, впливають із тлумачення положень Конвенцій МОП № 87 та № 98. За визначенням Комітету експертів МОП, страйк, як форма діяльності організацій працівників, являє собою колективне право, здійснюване тоді, коли йдеться про працівників, групу осіб, які прийняли рішення не працювати, з тим, щоб їхні вимоги були задоволені [109, с. 65].

Стосовно права на страйк, то практику застосування принципів МОП у цілому сформовано контрольними органами МОП – Комітетом і Комітетом експертів із питань застосування конвенцій та рекомендацій

[110]. Так, Комітет із питань свободи об'єднання МОП розробив ряд умов щодо проведення страйків, а саме: повідомлення про запланований страйк; примирення, посередництво та арбітраж як попередня умова проведення страйку; дотримання кворуму під час прийняття рішення провести страйк; прийняття даного рішення шляхом таємного голосування; дотримання правил безпеки та попередження нещасних випадків; встановлення мінімального обсягу послуг у деяких випадках; гарантії можливостей роботи для тих, хто не бере участі у страйку.

Слід зазначити, що більшість цих умов передбачені й нормами вітчизняного законодавства. Так, Україною ратифіковано 69 конвенцій МОП, у тому числі 8 – стосовно основоположних прав людини (№№ 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 і 182) і чотири пріоритетні (№№ 122, 81, 129 та 144). З них нині діє 61, бо деякі документи з часом були денонсовані.

Як правило, держави, ратифікуючи конвенції МОП, добровільно погоджуються їх виконувати. Специфіка конвенцій МОП полягає у тому, що вони мають міжнародний характер, але торкаються важливих внутрішніх сфер: покращення національного законодавства та ситуації з дотриманням соціально-економічних прав, розвитку соціального діалогу та ін. [111].

Отже, в актах Міжнародної організації праці право на страйк, на відміну від права на асоціацію, офіційно та прямо не визнане і не визначене до цього часу. Так, серед значної кількості конвенцій та рекомендацій МОП немає жодної, яка б окремо врегульовувала питання страйків чи локаутів, містила б визначення цих понять чи прямо закріплювала право на страйк. Це не відповідає міжнародним стандартам, що прийняті на більш високому рівні – на рівні Організації Об'єднаних Націй. Однак, з іншого боку, це свідчить про те, що МОП насамперед акцентує увагу на необхідності уникнення спорів та конфліктів, їх недопущення, а у разі їх виникнення надає перевагу саме процедурі примирення та результативних переговорів. Водночас МОП не "зрікається" цього права, хоча й непрямо, але все ж визнає його як крайній захід вирішення конфлікту інтересів між найманими працівниками і роботодавцем, що, безумовно, є необхідним для визнання і закріплення досліджуваного права в умовах ринкової економіки.

Крім конвенцій та рекомендацій МОП, відправне значення для утвердження права на страйк як на міжнародному, так і національному рівні мала проголошена у 1948 р. Генеральною Асамблеєю ООН Загальна декларація прав людини, що проголошувала економічні, соціальні, політичні та культурні права. Досліджуване право у ній прямо не згадується, а загальний принцип, що впливає зі ст. 20 Декларації, полягає в

тому, що право на страйк впливає із права на об'єднання [112]. Європейська Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р. також окремо не визначила право на страйк серед фундаментальних прав. Ст. 11 цієї Конвенції має назву "Свобода зібрань та об'єднання", ч. 1 якої встановлює, що кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів [113].

Серед міжнародно-правових актів пряме посилення на право на страйк є лише у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. (підписаний УРСР 20 березня 1968 р., ратифікований указом Президії Верховної Ради Української РСР 19 жовтня 1973 р. і вступив у силу 3 січня 1976 р.). У пункті «а» ч. 1 ст. 8 вищезазначеного акта визначено право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачено законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших [114].

Також підпунктами «b», «c», «d» п. 1 ст. 8 визначено: право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них; право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших осіб; право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни. Водночас п. 2 ст. 8 визначає, що викладене у п. 1 не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цими правами для осіб, що входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави [114].

Слід зауважити, що буквально сприйняття положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. щодо дозволу державам встановлювати заборону проведення страйків на деяких підприємствах або для окремих видів діяльності, зупинка яких може завдати серйозної шкоди не лише роботодавцю, але й національній економіці, життю та здоров'ю людей, практично позбавляє значну кількість працівників можливості захищати свої права. Розуміючи цю проблему, Комітет зі свободи об'єднання МОП роз'яснив, що мінімальна кількість послуг або робіт, яка повинна надаватися під час страйку, може бути

встановлена лише щодо послуг (робіт), перерва у наданні яких загрожуватиме життю та безпеці людей; послуг (робіт), які не є нагально необхідними, проте перерва у наданні яких може призвести до гострої кризи в країні, у результаті якої дані послуги стають необхідними; державні послуги (роботи) особливої важливості. На додаток до цього Комітетом МОП було розроблено перелік категорій працівників, чия робота належить до життєво необхідних служб. До них віднесено: лікарняний сектор; енергозабезпечення; водопостачання; телефонний зв'язок; керування повітряним транспортом. Водночас ряд служб не визнано життєво необхідними: радіо та телемовлення; нафтовий сектор; роботи у портах; банківські послуги; комп'ютерні служби; транспорт та ін. У цих та аналогічних галузях, на думку МОП, можуть вводиться тільки обмеження використання страйку, пов'язані зі здійсненням мінімальних послуг [115, с. 280–281].

Отже, на нашу думку, законодавче звуження категорії працівників, яким заборонено брати участь у страйках, має стати позитивною тенденцією конституційного законодавства та засвідчити про зростаючу важливість забезпечення практично усім працюючим права на страйк.

Оскільки право на страйк прямо впливає з положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, вважаємо за необхідне вказати і на те, що досліджувана нами можливість має багато спільного й з Міжнародним пактом про громадянські і політичні права (1966 р.); вона є досить близькою до групи прав першого покоління, а саме: до права на об'єднання, яке належить до громадянських і політичних прав; для її реалізації достатньо того, щоб законом було заборонено дії, які могли б призвести до будь-яких негативних наслідків для страйкарів; для визнання права на страйк немає потреби у створенні якихось особливих матеріальних умов, які, зазвичай, необхідні для реалізації інших прав другого покоління.

У п. 1 ст. 22 вищезазначеного акта право на страйк розглядається як один із елементів права на свободу об'єднання; п. 2 цієї самої статті визначає, що користування цим правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачені законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної чи громадської безпеки, громадського порядку, охорони здоров'я і моральності населення або захисту прав та свобод інших осіб. Однак, як уже наголошувалося вище, це не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цим правом для осіб, що входять до складу збройних сил і поліції [116].

У регіональних актах чи не найповніше право на страйк відображено в Європейській соціальній хартії (відкрита для підписання у м.

Турін, Італія, 18 жовтня 1961 р.). У цьому документі вперше на регіональному рівні було встановлено право на страйк [117].

З оновленням та адаптацією основного змісту Хартії, що було здійснено для врахування основних соціальних перетворень, які відбулися після прийняття її тексту, досліджуване право у 1996 році не було змінено, а саме: п. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) покладає на Сторони формально визначені зобов'язання щодо забезпечення права працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк [118]. Аналіз положень Європейській соціальної хартії свідчить про те, що право на страйк визнається тільки в разі (у випадку) конфліктів інтересів. Тобто це фундаментальне право є додатковою гарантією здійснення механізму колективно-договірного регулювання праці.

Ч. 1 п. 13 статті "Свобода об'єднання та колективних переговорів" (розділ I "Основні соціальні права працівників") Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 р. передбачено, що право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів включає право на страйк відповідно до зобов'язань, що впливають з національних регламентів та колективних угод. У ч. 2 п. 13 даної статті уточнено, що для вирішення трудових конфліктів національним законодавством мають бути передбачені системи примирення, посередництва та арбітражу. П. 11 цієї самої статті ("Свобода об'єднання та колективних переговорів") передбачає, що роботодавці і працівники в Європейському Співтоваристві мають право на об'єднання з метою утворення за своїм вибором професійних організацій або професійних спілок для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; свободу вступати або не вступати в подібні організації, не зазнаючи внаслідок цього будь-яких персональних або професійних збитків [119].

Фактично цей міжнародно-правовий документ регіонального характеру наголошує на необхідності створення таких національних систем, які б мінімізували кількість страйків. Водночас право на страйк у Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих (1989 р.) визначається дещо абстрактно, оскільки нею не охоплюється такий важливий елемент, як суб'єкти його здійснення.

Інший міжнародно-правовий документ – Хартія основних прав Європейського Союзу, прийнята у грудні 2000 р., ст. 28 "Право на ведення переговорів і колективні дії" якого визначає, що трудящі і роботодавці або їхні відповідні організації, згідно з правом Співтовариства і національного законодавства та практики, мають право обговорювати й укладати колективні договори на відповідному рівні й, у випадку зітк-



нення інтересів, вдаватися до колективних дій, у тому числі і до страйків, для захисту своїх інтересів [120]. Тобто даним документом таке право закріплено як за працівниками, так і за роботодавцями.

Отже, право на страйк визнано актами міжнародного та європейського рівня. У досить декларативній формі воно міститься у Концепції модельного трудового кодексу країн Співдружності незалежних держав. Цим документом визначено, що Кодекс не повинен допускати використання форм прямого чи непрямого переслідування ініціаторів та учасників законних страйків [121].

У міжнародно-правових актах право на страйк здебільшого визначено як внутрішня складова права на об'єднання; воно знаходиться під захистом Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію № 87, що підтверджено змістом її ст.ст. 2, 3, 8 і 10 [122].

Аналіз приписів міжнародних нормативно-правових актів (Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Європейська соціальна хартія (переглянута), Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників, Хартія основних прав Європейського Союзу, Конвенції та Рекомендації МОП) дають нам можливість дійти висновку про два основні способи закріплення та, відповідно, правового регулювання права на страйк, які можна охарактеризувати як прямий та опосередкований.

Пряме закріплення права на страйк як одного з основних прав людини другого покоління, що впливає із права на асоціацію, міститься у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 року (право на страйк визнається як за трудящими, так і за роботодавцями), Європейській соціальній хартії (переглянутій).

Опосередковано право на страйк визначено Міжнародним пактом про громадянські і політичні права (1966 р.) та в конвенціях й рекомендаціях МОП.

У конституційному праві зарубіжних країн юридичне закріплення права на страйк також має свої особливості. Характеризуючи їх, І. Кисельов здійснив поділ держав на такі два види: а) в яких законом гарантовано право на страйк (ФРН, США та інші); б) які визнають свободу страйків. У останніх право на страйк законодавчо у позитивній формі не виражено, але страйк у принципі не забороняється. Це право виводиться з права на асоціацію у Бельгії, Великій Британії, Люксембурзі та ін.) [27, с. 68–178].

Однак, на нашу думку, в сучасних умовах такий поділ не відобра-

жає реальну картину, яка склалася у країнах світу щодо юридичного закріплення права на страйк, та потребує уточнення. Вважаємо, що з огляду на особливості нормативно-правового встановлення та гарантування цього права слід виокремити декілька груп держав.

Так, досліджуване право у ряді європейських держав прямо впливає із конституційних положень: ч. 2 ст. 28 Конституції Іспанії – "визнається право трудящих на страйк..." [123, с. 56]; ст. 54 Конституції Турецької Республіки: "робітники мають право на страйк" [124]; "працюючі мають право на колективний договір, а також право на страйк": ст. 108 Конституції Латвійської Республіки [125]; ст. 57 Конституції Португальської Республіки під назвою "Право на страйк і заборона локауту", котра гарантує право на страйк; надає трудящим право визначати ті інтереси, які можуть бути захищені шляхом страйку [126, с. 166].

Аналогічно досліджуване право закріплено в конституціях Центральної і Східної Європи (Болгарії, Румунії, Хорватії, Чехії), у країнах Балтії та країнах СНД (Азербайджану, Вірменії, Молдови, Грузії, Казахстану, Білорусі, Литви, Російської Федерації) та ін. При цьому на розвиток конституційних норм, які серед основних прав людини закріплюють і право на страйк, досить часто приймаються відповідні закони виключно з проблем реалізації даного права, або у загальному законі про трудові конфлікти об'єднуються положення про порядок розгляду колективних трудових спорів і правила реалізації права на страйк (румунські закони про колективні договори, трудові конфлікти та профспілки (1991 р.); поправки до Трудового кодексу в Болгарії (1993 р.)) [127, с. 221].

Право на страйк закріплено також у конституціях окремих держав Азії та Африки. Так, з 1987 р. право на мирні колективні дії, включаючи право на участь у страйках відповідно до закону, гарантовано Конституцією Республіки Філіппіни [128, с. 73].

Конституційно право на страйк також закріплено і в Південно-Африканській Республіці, але стосується воно лише страйків, визначених законодавчо [129, с. 129].

Отже, у ряді зарубіжних країн досліджуване нами право віднесено до конституційних, тобто закріплено в основному законі держави, має позитивне формулювання та здебільшого міститься у розділах про права і свободи людини. Досить часто у цих державах на розвиток вищезазначених конституційних норм приймаються відповідні закони стосовно:

- а) виключно проблем реалізації права на страйк;

б) або трудових конфліктів, де положення про порядок розгляду колективних трудових спорів і правила реалізації права на страйк об'єднуються.

У наступній групі держав, на відміну від вищезазначених, дане право сформульовано у непрямій формі. Наприклад, ч. 2. ст. 16 Конституції Угорщини гласить: "Працівники і роботодавці, або їхні відповідні організації мають, згідно із законом, право на ведення переговорів і укладання колективних договорів і, у випадку конфлікту інтересів, вживати колективні заходи для захисту своїх інтересів, включаючи страйк" [130].

У Преамбулі Конституції Французької Республіки 1946 р. йдеться про те, що "право страйків здійснюється у рамках законів, які його регламентують" [131, с. 67]. Подібні формулювання характерні для конституцій таких держав: Греція – (ч. 2 ст. 23) [132, с. 655], Італія (ст. 40) [133, с. 110], Польща (ч. 3 ст. 59) [Там само, с. 695] та ін.

Третю групу складають держави, в конституціях яких право на страйк прямо чи опосередковано не закріплено, але виводиться із конституційних положень, здебільшого із права на асоціації, наприклад, ч. 3 ст. 9 Основного Закону ФРН [134], § 17 гл. 2 Конституції Швеції [135], ст. 28 Конституції Японії [131, с. 433], § 13 Основного Закону Фінляндії [136] тощо.

Аналіз конституційного законодавства зарубіжних країн дає підстави для виокремлення ще однієї групи держав, для яких спільним є відсутність будь-яких посилок на досліджуване право (Австрія, Бельгія, Данія, Люксембург, Нідерланди, США, Нова Зеландія, Туркменістан, Узбекистан). Серед них необхідно вирізнити:

а) держави, в яких право на страйк не закріплено навіть законодавчо, наприклад, в Австрії, Бельгії, Великобританії, Данії, Люксембурзі. Частково це пояснюється консервативністю законодавства (Конституція Австрійської Республіки діє з 1867 р., Бельгії – з 1831 р.). Однак при цьому воно фактично визнається на підставі міжнародних правових стандартів, судової практики та загального правового принципу "дозволено те, що не заборонено", а також існуючої практики й судових прецедентів [137, с. 4];

б) Узбекистан та Туркменістан, де досліджуване право взагалі законодавчо не встановлено.

Отже, у конституційному праві неоднозначність конституційно-правового закріплення права на страйк – пряме та опосередковане – обумовлено об'єктивними чинниками, має свої особливості, які дають нам можливість виокремити такі групи зарубіжних країн:

1) європейські держави, де ця можливість прямо передбачена

конституціями та, як правило, деталізована у законах, що прийняті на розвиток положень основного закону суспільства і держави. Значущість прав другого покоління, включно і права на страйк, була визнана хронологічно у другу чергу, а саме: після визнання прав першого покоління – на життя, гідність, особисту недоторканність та ін. Виходячи з цього, інкорпорація даного права у національне законодавство відбулася переважно у тих державах, де зміна політичного режиму супроводжувалася прийняттям нових конституцій, що відображали міжнародні правові стандарти (приклад – країни колишнього соціалістичного табору, серед яких і Україна, а також Іспанія, Португалія, Туреччина тощо);

2) право на страйк передбачено конституціями, але прямо не проголошено. Такий підхід характерний для тих держав, де зміни у законодавстві за своєю прогресивністю багато в чому випереджали свою епоху (Конституції Франції 1946 та 1958 рр., Італії 1947 р.), в силу чого законодавець намагався обмежити бурхливий розвиток суспільних відносин, або для тих країн, де через слабкість демократичних традицій існувала небезпека зловживань цим правом (Албанія, Польща, Угорщина) та ін.;

3) зарубіжні держави, в яких право на страйк прямо не закріплено, однак виводиться із конституційних положень про право на об'єднання (асоціацію) – ФРН, Японія, Фінляндія, Швеція;

4) не встановлено навіть на законодавчому рівні, а суттєву роль при визначенні досліджуваного права відіграють: а) судова практика (Бельгія, Велика Британія, Данія, Люксембург) та принцип "дозволено те, що не заборонено"; б) національно-культурні традиції (Узбекистан, Туркменістан).

Нині всі європейські країни визнають право на страйк як засіб відстоювання працівниками своїх соціально-економічних інтересів та вирішення колективних трудових конфліктів, а близько 20 держав – членів Європейського Союзу – закріпили його на рівні конституцій, тобто надають йому найвищу правову гарантію.

У нашій державі з проголошенням незалежності та прийняттям 28 червня 1996 р. Конституції України право на страйк набуло статусу конституційного – воно закріплено окремою ст. 44 Основного Закону: "Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Заборона страйку можлива лише на підставі закону".

На розвиток конституційних положень Верховною Радою України було прийнято Закони України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [138] та "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [139], а також "Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку" (наказ Національної служби посередництва і примирення № 131 від 18.11.2008 року) [140].

Розділ III Закону України: "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" має назву "Страйк", де ст. 17 останній визначений як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [138].

Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку відтворює тезу вищезазначеного Закону про страйк [140].

Слід наголосити на двох елементах, які містяться у легальних визначеннях страйку, зокрема: 1) характер дії працівників, тобто зупинення роботи (у широкому значенні – інші дії, що порушують нормальну роботу підприємства); 2) мета, для якої здійснюються дані дії працівниками (вирішення трудового спору; відстоювання соціальних та економічних вимог робітників; проведення страйку без чіткої мети) [141, с. 349]. Щодо другого елемента, то вітчизняне законодавство визначає чітку мету страйку, яка полягає у вирішенні саме колективного спору. Однак Комітет зі свободи об'єднання Міжнародної організації праці (МОП) стверджує, що заборона страйків, не пов'язаних із вирішенням колективного спору, в якому однією із сторін є працівники чи профспілка, суперечить принципам свободи об'єднання, які мають свого роду прецедентний характер [142, с. 36]. Отже, існуюче визначення страйку, яке запропоновано у вітчизняному законодавстві, дещо суперечить принципам свободи об'єднання МОП.

Кодекс законів про працю України, як зазначено у ст. 1 гл. I "Загальні положення", регулює трудові відносини усіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підви-

щенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [100]. Проте жодної згадки про страйк як засіб вирішення колективних трудових спорів чи в іншому значенні положення Кодексу законів про працю України не містять.

У контексті досліджуваного нами питання важливим є з'ясування питання щодо того, кому адресоване право на страйк. Поняття "працівник" та "найманий працівник" є при цьому найбільш вживаними та мають значний історичний "стаж". Так, у нашій державі цим правом наділяються: а) "ті, хто працює" (ст. 44 Конституції України); б) "працівники" (ч. 1 ст. 17, ч. 8 ст. 19, ч. 2 ст. 20 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", Закони України "Про Національну поліцію", "Про професійний розвиток працівників"; "Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів", "Про відпустки", "Про прокуратуру", "Про соціальний діалог в Україні", а також Кодекс законів про працю України, Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення 18.11.2008 року № 131); в) "працівники" та "наймані працівники" (Закони України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про оплату праці", "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", "Про охорону праці" та ін.).

Аналіз нормативних джерел дає нам підстави для висновку про те, що найбільш відповідною та всеохоплюючою категорією щодо визначення суб'єктів як трудових правовідносин, так і суб'єктів права на страйк включно, є поняття "працівники". На користь останнього свідчить те, що: а) термін "працівник" є найбільш поширеним у вітчизняному законодавстві, про що свідчить використання його у переважній більшості вищезазначених нормативно-правових актів; б) він є досить поширеним у конституційному праві зарубіжних країн: ст. 1 Трудового кодексу Республіки Білорусь, де закріплено: "працівник – особа, яка перебуває у трудових правовідносинах із наймачем на підставі укладеного трудового договору" [143, с. 75]; ст. 1 Трудового кодексу Киргизької Республіки містить норму-дефініцію, за якою працівник – це "...особа, яка повинна на підставі договору або на підставі добровільного приєднання до виробничої організації своєю особистою працею виконувати

залежну від указівок роботу" [144], а також законодавство про працю Казахстану, Грузії та ін.

Термін "працівник" обґрунтовано використовується у роботах дослідників, які опрацьовували різні аспекти конституційного права на страйк в Україні: О. Бандурки, В. Венедиктова [145, с. 7], І. Кудрявцева [146], Н. Погрібної [147], В. Прокопенка [93], М. Процишен [56], Г. Чанишевої [58], Н. Швець [59] та інших. Так, В. Прокопенко зазначав, що працівники, тобто робітники, службовці та інші категорії працюючих, є найбільш численною категорією громадян України, що перебувають у трудових відносинах із державними, кооперативними, громадськими підприємствами, установами, організаціями [93, с. 98–99].

З вищезазначеним підходом практично повністю узгоджується і позиція О. Лавріненка, який зазначав, що у науковому обігу та нормативній лексиці необхідно як родове загальне поняття використовувати саме термін "працівник", а у випадках, коли є необхідність легально уточнити ту чи іншу сферу трудової діяльності працівника – слід використовувати виключно терміни, які є похідними від цього поняття. Наприклад, "працівник Національної поліції", "працівник, що проходить державну службу" тощо. Науковець стверджує, що трудове право не регулює працю самостійну, працю "на себе", а його норми регламентують "сферу найманої (залежної) праці". І хоча при цьому учений і вживає термін "найманий працівник", однак змістовно вважає його тавтологічним поняттям "працівник" [148, с. 298].

Поділяючи тезу науковця про доцільність використання терміна "працівник", важко погодитися з його твердженням, що цей термін є аналогічним терміно-поняттям "найманий працівник", так як найманого працівника не можна вважати єдиним носієм правового статусу працівника. Так, наприклад, складно віднести до категорії найманого працівника державного службовця або суддю, працівників Національної поліції (насамперед через наявність у них певних владних повноважень).

О. Бандурка відносно сфери службово-трудова відносин також вважає, що найбільш доцільним є вживання термінів "працівник органів внутрішніх справ", "працівник міліції"; саме вони найбільш виразно визначають суспільну корисність діяльності особового складу органів внутрішніх справ. На думку вченого, у свідомості українського народу найбільш шанобливе ставлення виробилось саме до працівника, трудящого, трудівника, трударя [149, с. 239–240].

Отже, ми поділяємо позицію тих учених, які найбільш відповід-

ним терміном для узагальнення всіх, хто працює на умовах трудового договору, а звідси, й суб'єктів права на страйк, вважають поняття "працівник". Переконані, що поряд із терміном "роботодавець" (або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців) саме оперування поняттям "працівник" (на відміну від "найманий працівник") сприяє реалізації конституційного принципу рівності кожного у своїй гідності і правах (ст. 21 Конституції України); найбільш повно відображає систему соціального партнерства, яка є невід'ємною рисою демократичного суспільства, сприяє утвердженню суспільної злагоди; якнайповніше відображає теоретичне і практичне призначення терміна "працівник" у чинному законодавстві України.

Вищезазначене має знайти своє місце у майбутньому Трудовому кодексі України, який, на нашу думку, повинен містити таке положення: "Працівник – це фізична особа, яка на підставі укладеного трудового договору або іншої підстави вступила в трудові відносини для виконання трудової функції, передбаченої законодавством, незалежно від форми такої угоди та сфери застосування праці".

Розділ III "Страйк" Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" хоча й змінювався та доповнювався тричі, однак зарубіжний досвід і подальший розвиток нашої держави як демократичної, соціальної та правової засвідчують необхідність подальшого вдосконалення законодавства в означеній сфері. Так, важливим є питання загального строку розгляду вимог найманих працівників або профспілки та прийняття рішення щодо них. Згідно з чинним законодавством (ч. 3 ст. 5 Закону), на розгляд вимог трудового колективу роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців має 30 днів. Національна служба посередництва і примирення ще у 2003 році почала проводити роботу з підготовки проекту Закону України "Про внесення змін і доповнень до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", яким передбачалося з метою скорочення тривалості примирних процедур у ч. 3 ст. 5 "Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки" загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) зменшити з тридцяти до п'ятнадцяти днів. Такий підхід повністю відповідає положенням підпункту 1) пункту 3 Рекомендації Міжнародної організації праці № 92 (993\_232) 1951 р. "Щодо добровільного примирення та арбітражу", яким визначено, що "процедура примирення повинна бути безплатною та оперативною: час, відведений на про-



цедуру державним законодавством, має бути встановлено завчасно та зведено до мінімуму".

Однак, незважаючи на такі рекомендації МОП, зміни у цій частині до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" щодо зменшення загального строку розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки дотепер не внесені. На нашу думку, така ситуація потребує якнайшвидшого виправлення.

Крім вищезазначеного, відповідно до ч. 6 ст. 19 аналізованого нами Закону України та "Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку", працівники можуть скористатись правом на страйк лише у крайньому разі, попередивши роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців за 7 днів та за 15 днів – на безперервному виробництві. Вважаємо, що і ці строки в умовах звичайного виробничого процесу мають бути зменшені до 3-х днів. На користь такої скороченої процедури свідчить зарубіжний досвід: у Франції (у державному секторі) та в Казахстані для такої процедури визначено 5 днів [150]; у Грузії – 3 календарних дні [151].

Складно-громіздкою процедурою у вітчизняному законодавстві є також питання про прийняття рішення про проведення страйку, адже для його легітимності законодавець вимагає згоди більшості найманих працівників підприємства (рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції (ч.1 ст. 19 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)").

Слід наголосити, що цей припис не суперечить положенням Принципів Міжнародної організації праці щодо права на страйк (Міжнародне бюро праці, Женева, 1998 р.), оскільки в підрозділі "Кворум та більшість, необхідні для проголошення страйків" Комітет експертів підтвердив, що "якщо держава-член вважає відповідним включення до свого законодавства положень, що ставлять за вимогу проведення голосування працівників перед тим як страйк може бути проведено, вона повинна гарантувати, що враховується лише рішення більшості та що необхідні кворум та більшість встановлені на прийнятному рівні" (МОП, 1994а, § 170) [152].

Однак збереження у сучасному вигляді положення ч. 1 ст. 19 аналізованого нами Закону України вважаємо певною мірою дискримінаційним щодо працівників, які вирішили оголосити страйк. Його слід демократизувати, визначивши, що рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно зі ст. 3 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість працівників на зборах або делегатів конференції (за умови присутності 50 % від загальної чисельності працівників чи делегатів).

Принагідно звернути увагу й на те, що, згідно з чинним законодавством, страйк на виробничому рівні у нашій державі може бути розпочато з ініціативи конференції за участю половини від загальної кількості працівників лише після реєстрації колективного трудового спору. Працівники ж відокремлених структурних підрозділів не мають права розпочинати страйк (для прийняття такого рішення потрібна згода половини працівників від загальної кількості підприємства).

Це питання потребує свого вивчення та опрацювання з метою забезпечення конституційного права на страйк і для працівників окремих структурних підрозділів, якщо: а) виробничий процес на них суттєво відрізняється від інших підрозділів; б) прийняття такого рішення має бути схвалене не менш як трьома четвертими від кількості працівників такої структурної одиниці. У цьому плані слід скористатися зарубіжним досвідом щодо можливості застосування такої новації. Наприклад, у Польщі страйк оголошується половиною від зборів трудового колективу, на якому присутні половина працівників, тобто фактично рішення про страйк може бути прийнято четвертою частиною працівників [153].

Також відповідно до ч. 9 ст. 19 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", у разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше як за три дні [138]. Вважаємо, що дане положення є бюрократичним і таким, що створює додаткові перепони для реалізації досліджуваного права. Воно має бути змінене і сформульоване у такій редакції: "У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підпри-

ємства орган (особа), який очолює страйк, повинні забезпечити підтримання громадського порядку". Стаття 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" слід доповнити ч. 4 такого змісту: "Порушення громадського порядку під час страйку забороняється".

Отже, вищевикладене свідчить, що вимоги проведення процедур примирення, які передують страйку, вітчизняним законодавцем певною мірою заформалізовані. Це може стати причиною нерезультативності страйку, оскільки їх дотримання вимагає багато часу та зусиль.

Треба акцентувати увагу і на змісті ст. 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", що містить перелік випадків, за яких заборонено проведення страйку. Даний перелік доповнено та уточнено іншими законами України. Так, організація страйків та участь у них заборонена для працівників: гірничорятувальних служб (формувань) та професійних аварійно-рятувальних служб (ч. 4 ст. 29 та ч. 3 ст. 42 Гірничого закону України від 6.10.1999); державної пожежної охорони (п. 2 ст. 116 Кодексу цивільного захисту України від 2.10.2012 р.); персоналу ядерних установок та об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами (ч. 3 ст. 35 Закону України "Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку" від 8.02.1995 р.); осіб, що проходять альтернативну (невійськову) службу (ч. 1 ст. 8 Закону України "Про альтернативну (невійськову) службу" в редакції від 18.02.1999 р.).

Заборонено проводити страйки на підприємствах: транспорту у випадках, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини (ст. 18 Закону України "Про транспорт" від 10.11.1994 р.); електроенергетики у випадках, коли проведення страйків може призвести до порушення сталості об'єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період (ст. 22 Закону України "Про електроенергетику" від 16.10.1997 р.) та ін.

Вітчизняний науковець Н. Швець пропонує розширити такий перелік з метою захисту інтересів держави, національної безпеки, громадського порядку, життя і здоров'я людей, доповнивши його працівниками сільського господарства, які виконують сезонні роботи; працівниками банківської сфери [59]. Однак правник не аргументує, яким чином може створити загрозу життю чи здоров'ю людей, докільню або перешкодити запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків страйкування цих категорій працюючих. Вважаємо, що таке доповнення переліку категорій працівни-

ків, яким заборонено проведення страйку, є дещо завчасним.

Такої самої думки дотримується і дослідник В. Кондратьєв, який слушно вважає розширення існуючого переліку таким, що суперечить світовій тенденції стирання розбіжностей у правовому статусі працівників різних сфер [61]. Це повністю узгоджується з правовою позицією Пленуму Верховного Суду України, який у своїй постанові від 1 листопада 1996 р. № 9 "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя" в п. 14 зазначив, що страйк має визнаватися незаконним, наприклад, коли працюючі добиваються в такий спосіб політичних цілей, або коли ним створюється загроза життю і здоров'ю, правам і свободам інших людей, або коли він організовується чи здійснюється у державних органах, на підприємствах та в організаціях, на які покладено забезпечення обороноздатності, правопорядку і безпеки країни, на безперервно діючих виробництвах, зупинення яких пов'язане з тяжкими або небезпечними наслідками, та ін. [154].

Автори законопроекту "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо приведення у відповідність до норм Конституції України положень законів, що регламентують право на страйк)" народні депутати України А. Павловський і О. Бригинець метою прийняття пропонуваного проекту вважають визнання права на страйк державних службовців (працівників державних органів, служб, воєнізованих формувань) шляхом приведення у відповідність до ст. 44 Конституції України положень чинного законодавства [155].

Все це свідчить про те, що в Україні відсутня чітка норма про заборону страйків у сферах життєзабезпечення; існує багато законів, які не наділяють відповідним конституційним правом працівників різних сфер. Разом з тим Міжнародне бюро праці (Женева, 1998 р.) у розділі 3 "Працівники, які користуються правом на страйк, та ті, що вилучені з категорії наділених таким правом" інформує про те, що Комітет з питань свободи об'єднань вважає "життєво необхідними в буквальному значенні такі служби, в яких право на страйк може бути значно обмежене чи навіть заборонене: лікарняний сектор, служби енергопостачання, служби водопостачання, телефонні служби, служби спостереження за рухом повітряного транспорту".

Водночас у цьому самому розділі визначено, що коли Комітет експертів використовує термін "життєво необхідні служби", він має на увазі лише життєво необхідні служби в буквальному значенні терміна (тобто такі служби, переривання роботи яких є небезпечним для життя, особистої безпеки чи здоров'я всього населення чи його частини), на яких обмеження чи навіть заборона страйків можуть бути виправдані, однак з

наданням компенсаційних гарантій [152].

Вважаємо, що на розвиток рекомендацій Міжнародного бюро праці вичерпний перелік галузей, які належать до сфер життєзабезпечення та в яких має бути заборонено страйки, ч. 1 ст. 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" необхідно доповнити переліком таких сфер: лікарняний сектор, служба енергопостачання, служба водопостачання, телефонна служба, служба спостереження за рухом повітряного транспорту та запропонувати таку її редакцію: «Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення роботи працівниками лікарняного сектора, служби енергопостачання, служби водопостачання, телефонної служби, служби спостереження за рухом повітряного транспорту створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків».

Проте вітчизняним законодавством компенсаційні гарантії для кожної вказаної вище тієї чи іншої категорії працівників не передбачено, за винятком ст. 25 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", де щодо вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку визначено: "У випадках, передбачених статтею 24 цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду".

Утім, практика свідчить, що таких гарантій є недостатньо з огляду на громіздкість і тривалість законодавчо встановлених процедур. Їх виконання на практиці досить ускладнене для страйкуючих, а інколи і просто нереальне, тому не дивно, що більшість судових рішень про страйки в Україні визнають їх незаконними. Наприклад, 18 червня 2013 року Апеляційний суд міста Києва залишив без змін вирок суду першої інстанції, згідно з яким страйк працівників ТОВ "Чисті матеріали", яке розташоване у м. Бровари, був визнаний незаконним [156]; у вересні 2013 року аналогічне рішення було прийнято на Рівненщині Дубенським міськрайонним судом щодо страйку на державному підприємстві "Смигаторф", який більш як на тиждень зупинив роботу заводу [157].

Наведені факти, у свою чергу, є однією із причин таких стихійних

протестних акцій, як збір підписів з вимогами до роботодавця, припинення роботи, перекриття доріг, голодування тощо, які широко застосовуються в Україні [158].

Проведене дослідження у частині з'ясування національного та світового досвіду нормативно-правового закріплення конституційного права на страйк дає можливість дійти таких висновків:

а) нормативно-правове встановлення права на страйк – це діяльність міжнародних та національних структур зі створення правових норм, які закріплюють можливості особи щодо реалізації, охорони та захисту права на страйк;

б) у нашій державі нормативно-правове закріплення права на страйк має свою давню історію становлення та розвитку; у своєму розвитку воно пройшло декілька етапів – від повної його заборони до конституційного визнання; в сучасних умовах розширення політичних, економічних, соціальних зв'язків України, входження до Ради Європи, приєднання до багатьох міжнародних актів з прав людини обумовлює необхідність удосконалення національного законодавства з цього питання відповідно до міжнародних стандартів. Це стосується як питання прийняття Трудового кодексу України, так і вдосконалення чинного законодавства.

## Розділ 2

# ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ

### 2.1. Поняття та ознаки конституційного права на страйк

У сучасних умовах досліджуване право займає чільне місце серед основних прав людини. Водночас навряд чи коректною є позиція поділу, диференціації прав людини на "основні" та "неосновні", всі вони є основними. Скоріше, сприймаючи такий поділ, слід мати на увазі поділ прав на "конституційні", – передбачені Основним Законом держави, і "позаконституційні", тобто такі, що не передбачені та й не можуть бути передбачені конституцією, оскільки реалізуються у сфері морально-етичних, релігійних, міжособистісних або вузькокорпоративних відносин [159; 160].

Звернення до поняття та ознак конституційного права на страйк є надзвичайно актуальним як у теоретичному, так і в практичному значенні, адже відсутність єдиних підходів учених до інтерпретації конституційного права на страйк певною мірою затрудняє його реалізацію. Це спонукає до всебічного вивчення цієї наукової категорії з огляду на необхідність найбільш повного забезпечення права на страйк людині, яка конституційно визначена в Україні найвищою соціальною цінністю, зокрема і її потреб у соціально-економічній сфері життя. Здійснена у цій роботі спроба реконструювання поняття суб'єктивного права може мати широку сферу застосування.

Різні аспекти конституційного права на страйк були предметом наукового інтересу як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Це праці А. Колодія, А. Олійника, В. Погорілка, Ж. Пустовіт, П. Рабіновича, В. Серьогіна, О. Скакун, Ю. Тодики, М. Хавронюка В. Федоренка та інших науковців. Безпосередню увагу досліджуваній можливості приділяли В. Кондратьєв, І. Куян, М. Процишен, Н. Швець, Н. Погрібна. Однак певна фрагментарність наявних розвідок щодо конституційного права на страйк, а саме: відсутність єдності щодо його основних ознак та місця у наявній класифікації прав людини, єдиних підходів до визначення поняття "конституційне право на страйк" спонукають до модерних наукових розвідок в означеному напрямку. Це забезпечить найбільш повне розкриття його сутності в умовах глобалізації, інтенсифі-

кації соціальних та економічних зв'язків, демократизації суспільних процесів.

У даному підрозділі нами поставлено за мету: а) визначитись із смисловим навантаженням терміна "суб'єктивне юридичне право", на основі чого розкрити сутність конституційного права на страйк та виокремити його ознаки; б) на основі загальнотеоретичної категорії "суб'єктивне юридичне право" та різних поглядів науковців щодо розуміння даного поняття, запропонувати власну дефініцію "конституційне право на страйк"; в) класифікувати дане право за різними підставами та з'ясувати його співвідношення з іншими основними правами людини.

Вчені-філософи, юристи, соціологи, історики, що неодноразово звертались до досліджуваного права, виводили його з права на об'єднання [29; 161, с. 93–94]; заперечували такий зв'язок [56, с. 162–163], чи то застосовували прийоми герменевтики [56, с. 164–165]. Однак для всіх без винятку наукових розвідок першочерговим та необхідним є з'ясування його теоретичних основ.

Нааявні наукові праці з проблематики прав та свобод людини свідчать про те, що вчені при їх характеристиці, як правило, вживають поняття "основні права та свободи", "конституційні права та свободи" і значно рідше – "суб'єктивні права".

Правник М. Матузов наголошує, що суб'єктивне право належить суб'єкту як його носію і відкриває перед ним визначену можливість, використання якої залежить від волі суб'єкта. Вирішальним моментом при цьому є приналежність права суб'єкту, його індивідуалізованість – те, що це право конкретної людини, особистості, громадянина, а не абстрактна норма закону. Зв'язок з особистістю, віднесення до суб'єкта, а, відповідно, й відмінність від норми права, є основною ознакою будь-якого суб'єктивного права [166, с. 152]. Науковець стверджує, що всі права громадян, у тому числі (і перш за все) конституційні, є суб'єктивними, а не якимись іншими.

Вітчизняні учені В. Букач та А. Олійник поділяють позицію Л. Воеводіна, який вважав, що природа конституційних прав та свобод може бути розкрита тільки за умови розуміння суб'єктивного права як можливості обирати вид і міру поведінки у межах закону [63, с. 55–56]. Виходячи з цього, вважаємо, що для формулювання визначення поняття "суб'єктивне конституційне право на страйк" насамперед необхідно керуватись загальнотеоретичним підходом до розуміння категорії "суб'єктивне право".

Термін "суб'єктивне" вказує на приналежність права певному суб'єкту, відносну залежність від суб'єкта, його реальну гарантованість,



а також надійну охорону та захист державою від порушень, наявність у суб'єкта вимог, котрі він у будь-який час може пред'явити до відповідних компетентних органів і організацій, щоб реалізувати своє право [166, с. 153].

М. Вітрук, досліджуючи основи правового статусу людини, зазначає, що у співвідношенні з об'єктивним правом під суб'єктивним правом розуміють все те, що випливає з правових норм (об'єктивного права) для особи і характеризує її як суб'єкт права. Суб'єктивні права – це юридичні права особи, тобто такі, які передбачені правовими нормами. При цьому терміни "суб'єктивні права" і "юридичні права", підкреслює науковець, вживаються як синоніми для відмінності від тих прав, котрі не є юридичними за своєю природою. З цього приводу М. Вітрук зауважує, що, крім суб'єктивних (юридичних) прав, існують інші види соціальних прав – це права, котрі випливають зі звичаїв, норм, передбачених статутами політичних партій, громадських об'єднань тощо [167, с. 107].

Поділяючи такий підхід, вітчизняний правник І. Сердюк наголошує, що термін "суб'єктивне право" може вживатися і в неюридичному сенсі. Наприклад, коли йдеться про невідчужувані природні права людини або про суб'єктивні права, що виникають на основі неюридичних соціальних норм – норм моралі, релігійних або корпоративних норм [168, с. 113].

У юридичній науці термін "суб'єктивне право" має ще одне смислове значення. Під суб'єктивними правами розуміють і більш вузьке коло прав, а саме: такі, що набуті й реалізуються особою за наявності юридичних фактів, з якими пов'язано виникнення конкретних правовідносин. Однак вважаємо, що більш правильним буде вести мову про наявність суб'єктивних прав у будь-якому випадку, незалежно від стадії появи їх для особи. М. Матузов констатує, що спосіб виникнення, форма прояву і реалізації тих чи інших прав не мають принципового значення для кваліфікації їх як суб'єктивних [35, с. 53].

Щодо тлумачення поняття "суб'єктивне право", то В. Бабаєв інтерпретує його як право, котре належить суб'єкту правовідносин (уповноваженій особі) [169, с. 423].

Дещо іншої позиції дотримується В. Хропанюк. Науковець зазначає, що право в суб'єктивному значенні є індивідуалізованим правом тому, що тільки від волі суб'єкта залежить, як ним розпоряджатися; що суб'єктивне право – це надана і охоронювана державою можливість (свобода) суб'єкта на власний розсуд задовольняти ті інтереси, які передбачені об'єктивним правом [170, с. 315].

Щодо останніх двох дефініцій, то їх не можна вважати вичерпни-

ми з таких міркувань: а) перше визначення є не тільки неповним, але йому характерна й тавтологія ("суб'єктивне право – це право суб'єкта"); б) друге визначення також вимагає уточнення: вважаємо, що необхідно вести мову не просто про суб'єктивне право, а про суб'єктивне юридичне право, оскільки, як було зазначено вище, суб'єктивне право може бути і неюридичним. У зв'язку з цим необхідно вказати на деяку некоректність доволі поширеного в навчальній та науковій літературі з юриспруденції словосполучення "суб'єктивне право". При цьому правильніше буде говорити саме про "суб'єктивне юридичне право". Такий погляд на досліджувану категорію поділяють вітчизняні та зарубіжні правники: О. Скакун [44, с. 514], І. Сенюта [171], В. Протасов [172, с. 4], О. Горбатенко [173, с. 12] та ін.

У своїй праці "Право: азбука – теорія – філософія: Опыт комплексного исследования" правник С. Алексєєв суб'єктивне право досліджує як міру можливої поведінки, яка належить суб'єкту і забезпечується державою [174, с. 68]. Така дефініція поняття суб'єктивного юридичного права практично відображена у ч. 2 ст. 3 Конституції України: "Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави" [39].

Дослідник П. Рабінович, роз'яснюючи це положення Основного Закону, акцентує увагу на тому, що поняття "утвердження" та "забезпечення" прав і свобод не є тотожними. На його думку, утвердження прав і свобод людини – це визнання їх державою. Воно може здійснюватися різними шляхами та засобами: проголошенням у деклараціях, заявах, закріпленням прав людини у Конституції України, інших законах; участю у підготовці і прийнятті міжнародних документів про права людини, приєднанням до відкритих міжнародних договорів, їх ратифікацією. А забезпечення прав і свобод – це створення умов для їх здійснення [42, с. 23].

Однак слід звернути увагу на те, що не на кожне суб'єктивне юридичне право необхідний дозвіл держави. Наприклад, такі важливі соціально-правові цінності, як право на життя, свободу віросповідання, право народів на самовизначення і ряд інших обумовлені природою самої людини, а тому в умовах громадянського суспільства навіть згадка про дозвіл держави на ці права, щонайменше, виглядає абсурдно. Тобто позиція С. Алексєєва щодо того, що при формулюванні дефініції поняття "суб'єктивне юридичне право" слід використовувати термін "забезпечується", а не "гарантується" є дещо хибною [174, с. 68].

Так, зі змісту положень ч. 2 ст. 3 Конституції України випливає, що держава в усіх без винятку правовідносинах виступає зобов'язаною стороною, навіть у тих випадках, коли таких зобов'язань не має. Однак

держава не завжди виступає зобов'язаною стороною правовідносин, у більшості випадків вона є гарантом правомірної поведінки сторін правовідносин. Це повністю стосується й конституційного права на страйк, про що йтиметься у наступному розділі.

Забезпечення прав і свобод людини – це створення умов для їх здійснення, що включає в себе такі три елементи (напрямки) державної діяльності: сприяння реалізації прав і свобод людини (шляхом позитивного впливу на формування їх загальносоціальних гарантій); охорона прав і свобод (шляхом вжиття заходів, включно юридичних, для попередження, профілактики правопорушень); захист прав і свобод людини (відновлення порушеного правомірного стану, притягнення винних осіб до юридичної відповідальності). П. Рабінович резюмує, що оскільки зазначена вище діяльність, виходячи з конституційних положень, визнана обов'язком держави, то суб'єктом, який уповноважений вимагати його виконання, є кожний [42, с. 23–24].

В інтерпретації М. Кравчука, суб'єктивне право – це передбачена юридичною нормою міра дозволеної поведінки учасника правовідносин [175, с. 177].

Аналогічно М. Матузов визначає суб'єктивне право як гарантовану законом міру поведінки і одночасно – міру володіння соціальним благом [176, с. 84]. Однак при цьому як перше, так і друге визначення також не можна вважати повними. Невизначеним залишається цільове призначення суб'єктивного права, а саме: задоволення інтересів уповноваженої сторони правовідносин.

Правник Л. Морозова, хоча й не наводить визначення поняття "суб'єктивне право", однак при цьому вказує на найбільш важливі ознаки зазначеної загальнотеоретичної категорії. До них російська дослідниця відносить такі: а) суб'єктивне право належить суб'єкту правовідносин – уповноваженій особі; б) у цьому праві полягає інтерес уповноваженої особи – особистий, матеріальний, політичний тощо; в) суб'єктивне право – це можлива поведінка особи і його реалізація цілком залежить від бажання та волі уповноваженої особи; г) межі інтересу, який реалізується, визначаються нормами об'єктивного права, тому для характеристики суб'єктивного права використовують термін "міра можливої поведінки" особи [177, с. 274]. Разом з тим автор не визначає, ким гарантується суб'єктивне право уповноваженої сторони правовідносин.

Вважаємо, що на найбільш повне визначення суб'єктивного юридичного права претендує підхід дослідника В. Протасова, який визначає його як надану суб'єкту права юридичними нормами для задоволення

його інтересів міру можливої (дозволеної) поведінки у правовідносинах, яка забезпечена кореспондуючим обов'язком іншого суб'єкта правовідносин та гарантована державою [172, с. 5].

Такий підхід повністю поділяє вітчизняний правник В. Серьогін, який характеризує основні (конституційні) права, визначає їх як фундаментальні міри можливої поведінки особи у суспільних відносинах, що визнані суспільством і гарантовані державою [178, с. 91]. Близькою до вищезазначеної є позиція науковця О. Скакун, яка надає власну інтерпретацію досліджуваного поняття; дослідниця вказує, що це вид і міра можливої (або дозволеної) поведінки суб'єкта права, встановлена юридичними нормами для задоволення інтересів правомочної особи і забезпечувана державою [44, с. 511–512]. Тобто науковець акцентує увагу не на гарантованості конституційних прав державою, а саме на їх забезпеченні, що не можна вважати методологічно виправданим

Отже, все вищевикладене щодо "суб'єктивного права", "суб'єктивного юридичного права", "суб'єктивного конституційного права" надає змогу дійти висновку про те, що в юриспруденції термін "суб'єктивне право" використовується, як правило, для позначення суб'єктивного юридичного права; з цих позицій всі права, і насамперед конституційні, є суб'єктивними правами особи. Це повністю стосується і досліджуваного нами конституційного права на страйк.

Важливого значення при характеристиці досліджуваного нами права має питання з'ясування його ознак. В. Протасов до ознак суб'єктивного юридичного права відносить такі:

- 1) це можливість визначеної поведінки;
- 2) ця можливість надається суб'єкту права (правоздатній особі);
- 3) надається суб'єкту права з метою задоволення його інтересів;
- 4) існує у правовідносинах;
- 5) має свої межі, будучи мірою поведінки; порушення цієї міри є зловживанням правом;
- 6) суб'єктивне юридичне право існує лише у зв'язку із відповідним юридичним обов'язком, без реалізації якого не може бути здійснено і суб'єктивне юридичне право;
- 7) реалізація суб'єктивного юридичного права гарантована можливістю державного примусу стосовно носія кореспондуючого юридичного обов'язку або іншими способами правового захисту;
- 8) має юридичну природу (можливість певної поведінки надається юридичними нормами, а здійснення гарантується державою) [179, с. 7].

Вважаємо, що вищенаведені ознаки суб'єктивного юридичного права слід взяти за основу (орієнтир) при визначенні ознак конститу-

ційного права на страйк, але при цьому необхідно виокремити і деякі особливості досліджуваного права. Так, можливість визначеної поведінки надається не просто суб'єкту права (особі правоздатній), як вважає В. Протасов, а саме суб'єкту правовідносин (особі праводієздатній).

Досліджуване нами право може бути реалізоване суб'єктом тільки через правовідносини, а не поза ними. Наприклад, страйку передують відмова роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу (ч. 2 ст. 17 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"; також страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ч. 3 ст. 18 цього самого Закону); орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів (ч. 6 ст. 19 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"); у разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше як за три дні (ч. 9 ст. 19).

Слід також зауважити, що юридичні права та обов'язки є рівнозначними елементами правовідносин, хоча їхній зміст неоднаковий. Без їх взаємозв'язку і взаємодії суспільне життя і його відновлення у цивілізованій правовій формі були б неможливі. Так, щодо суб'єктивного конституційного права на страйк, то відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", з одного боку, стороною колективного трудового спору (конфлікту) можуть бути:

а) на стадії прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві – виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) чи інша організація найманих працівників, уповноважена представляти інтереси найманих працівників, загальні збори (конференція) найманих працівників (ч. 1 ст. 19);

б) на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії

найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація (ч. 1 ст. 3);

в) на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або кількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їхні об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи (ч. 2 ст. 3 вищезазначеного Закону України);

г) на національному рівні – наймані працівники однієї або кількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи) (ч. 3 ст. 3).

Водночас суб'єктивне конституційне право на страйк не може існувати поза зв'язком із відповідним юридичним обов'язком. Контрагентом (зобов'язаною стороною) в цих конституційно-правових відносинах виступають: а) роботодавці, організації роботодавців та їхні об'єднання (ч. 1 ст. 1 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"); б) на виробничому рівні роботодавець, а також за дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців (ч. 1 ст. 3 Закону); в) на галузевому рівні – організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (ч. 2 ст. 3); г) на національному рівні – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України (ч. 3 ст. 3).

Зазначені вище положення Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" свідчать також про необхідність уточнення позиції В. Протасова і стосовно того, що міру можливої поведінки надано суб'єкту тільки для задоволення його інтересів. Щодо суб'єктивного конституційного права на страйк, то йдеться не тільки про власне інтереси суб'єкта – працівника, а й про інтереси колективні (загальні) – працівників підприємств, установ, організацій однієї або кількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання. При цьому йдеться про задоволення законних прав та інтересів, тобто таких, які не суперечать правам та інтересам, що охороняються законами держави. Інакше це буде не користуванням, а зловживанням правом. Такий підхід виключає анархічний, свавільний прояв індивідуалізму, користолюбства та є співзвучним з позицією В. Вітрука, який вказує, що суб'єктивне право реалізується особою з метою задоволення її власних інтересів або

з метою (яка також стає особистою) захисту інтересів інших осіб, а також корпоративних суспільних інтересів [167, с. 108].

Щодо меж здійснення досліджуваного нами права, то ст. 64 Основного Закону закріплює, що конституційні права і свободи людини й громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України; в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень; не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63.

Отже, конституційне право на страйк (ст. 44 Основного Закону) у цьому переліку відсутнє, тому воно підлягає обмеженню. Можливість такого обмеження для окремих категорій осіб впливає з принципу, закріпленого у ст. 23 Конституції України: "Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей". Тобто здійснення досліджуваного права не може призвести до порушення прав та свобод інших осіб і до конфлікту їхніх інтересів. Право на страйк може бути обмежене – "порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей" (ч. 2 ст. 44) або навіть заборонене – "заборона страйку можлива лише на підставі закону" (ч. 4 ст. 44 Конституції України).

У своєму посібнику "Права людини і громадянина" правники П. Рабінович та М. Хавронюк визначають межі (обмеження) прав людини як сукупність усіх явищ, які окреслюють зміст та обсяг прав людини [180, с. 12].

Здійснення конституційного права на страйк в Україні гарантовано у нашій державі можливістю державного примусу стосовно носія кореспондуючого юридичного обов'язку або іншими способами правового захисту. Так, розділ IV Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" має назву "Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)". Його положення можна поділити на дві групи:

1) ті, що стосуються відповідальності уповноваженої сторони правовідносин (ст.ст. 30 і 32); 2) ті, що стосуються відповідальності як уповноваженої, так і зобов'язаної сторін (ст.ст. 29, 31, 33, 34).

Щодо характеристики суб'єктивного юридичного права на страйк, то слід звернути увагу і на той факт, що вимагати виконання даного права можуть не тільки працівники. Такими суб'єктами, відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)", можуть бути уповноважений ними орган, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноважений нею (ними) орган, тобто об'єднання, спільнота, колектив.

Вищезазначені характеристики суб'єктивного конституційного права на страйк в Україні дають можливість виокремити такі його ознаки:

1) можливість визначеної поведінки, що регламентована юридично (надана юридичними нормами; є невід'ємною складовою конституційно-правового статусу людини і громадянина в Україні);

2) можливість надається не просто суб'єкту права (особі правоздатній), а суб'єкту правовідносин (особі праводієздатній), тобто може бути реалізована суб'єктом тільки через правовідносини;

3) надається суб'єкту права з метою задоволення як його власних, так і загальних (колективних) інтересів та прав;

4) є мірою поведінки, що має свої межі, й порушення яких є зловживанням правом;

5) існує у зв'язку з відповідним юридичним обов'язком (зобов'язаною стороною), без реалізації якого не може бути здійснене й саме право;

6) реалізація цієї можливості гарантується державою (включно й можливістю державного примусу до носія кореспондуючого (відповідного) юридичного обов'язку або іншими способами правового захисту);

7) тісно пов'язана з іншими суб'єктивними юридичними правами й визначеною мірою залежить від їх реалізації (наприклад, без можливості реалізації права на працю не може бути й права на страйк). Виходячи з цього, досить часто його вважають не самостійною, а додатковою гарантією здійснення механізму колективно-договірного регулювання праці, ефективного здійснення права на укладання колективних договорів.

На основі синтезу вищезазначених ознак пропонуємо таке визначення поняття "конституційне право на страйк": це соціально обумовлена, визначена нормами об'єктивного права міра можливої (дозволеної) поведінки праводієздатних суб'єктів, як уповноваженої сторони конституційно-правових відносин, що полягає у тимчасовому колективному добровільному припиненні роботи і надана їм для захисту власних та загальних соціально-економічних прав та інтересів трудового колективу, забезпечена поведінкою зобов'язаної сторони й гарантована державою. Сутність досліджуваного права полягає у можливості кожного працівника захищати як власні, так і колективні соціально-економічні права та інтереси. Право на страйк є соціальним регулятором конфліктних ситуацій, коли інші можливості щодо їх вирішення вичерпано.

Поряд із вищенаведеним, важливе значення для всебічної характе-



ристики досліджуваного права має його класифікація та з'ясування місця у системі конституційних прав.

У нашій державі право на страйк належить до конституційних (основоположних), що є традиційним для країн з романо-германською правовою системою. Надання йому конституційного статусу свідчить про визнання його на державному рівні та підвищений рівень захисту цього права.

Положення статті 44 Конституції України, а саме: "*ти*, хто працює...", "*ніхто* не може бути примушений до участі або неучасті у страйку", свідчать про те, що, залежно від суб'єкта, досліджуване нами право належить до прав людини, а не громадянина.

Щодо генези права на страйк, то його розвиток пов'язаний з двома основними напрямками юридичної думки: природно-правовим і позитивістським, тобто поділом прав на природні та позитивні. Природно-правові теорії розглядають права людини як природні, невід'ємні, що випливають або з розуму, або з божої волі, або з незмінної природи самої людини. Позитивістський напрям підходить до них як до категорії, яку встановила держава. Тобто у першому випадку закон тільки фіксує вже існуючі права та свободи, у другому – створює [181, с. 106].

Сучасні умови подальшої демократизації суспільного життя вимагають від загальної теорії права переоцінки походження та місця прав людини у правовій системі. Так, С. Алексєєв характеризує права людини як безпосередньо соціальні. На його думку, вони є прямим і найближчим вираженням об'єктивних соціальних закономірностей, умов життя людей. Науковець вказує, що стосовно них право як юридичне явище виступає як "позитивне" – право, що створюється людьми, виражене в писаних нормах [182, с. 62].

Отже, право на страйк, виходячи з природно-правової теорії, це природне, невід'ємне право людини, в основу якого покладено необхідність забезпечення належних умов праці та гідного рівня життя. Однак цілком погодитись з такою позицією та визнати конституційне право на страйк "природним" та невід'ємним правом людини неможливо. З цього приводу деякі правники справедливо вказують, що якщо право на страйк вважати природним, то особа отримувала б його з моменту народження, а це прямо суперечить такому поняттю, як трудова правоздатність. Звідси, дане право все ж є позитивним, передбаченим законодавством, тобто, незважаючи на тісний зв'язок конституційного права на страйк з природними правами, воно належить до позитивних прав.

Щодо черговості включення права на страйк до конституцій та міжнародно-правових документів, то в теорії конституційного права на-

уковці, як правило, виділяють "три покоління прав людини" [183, с. 48–49; 184, с. 140–141].

Права першого покоління – громадянські і політичні (право на життя, свободу і безпеку особи, право на свободу думки, совісті й релігії, право громадянина на участь в управлінні справами держави, право на рівність перед законом, на свободу від необґрунтованого арешту, право на гласний розгляд справи незалежним і неупередженим судом, із дотриманням усіх умов справедливого розгляду справи, виборче право, свобода слова, друку і ряд інших). Ці права виражають так звану негативну свободу: вони зобов'язують державу не втручатися у сферу особистої свободи людини, вимагають від неї забезпечення усіх можливих умов для участі громадян у політичному житті країни. Вони не створюють матеріальних благ, а лише породжують обов'язок усіх утримуватися від порушення інтересів певного суб'єкта.

Права другого покоління – це соціально-економічні й культурні права, які сформувалися у процесі боротьби народів за покращення свого економічного життя, підвищення культурного статусу. Це так звані позитивні права, для реалізації яких необхідна організуюча діяльність держави щодо забезпечення цих прав. На думку Л. Летнянчина та Ю. Тодики, саме початок та середина ХХ століття характеризувалися широким закріпленням на рівні конституцій соціально-економічних та соціально культурних прав і свобод (право на працю, на освіту, доступ до досягнень науки, культури та ін.). Ця група прав була спрямована на пом'якшення протистояння багатих і бідних. Вони іменуються як економічні, соціальні і культурні права та свободи.

Права першого покоління за своєю природою суттєво відрізняються від прав другого покоління, що пов'язано з позицією держави щодо них. Так, права першого покоління визначаються як негативні (право на захист від будь-якого втручання, у т. ч. з боку держави) щодо процесу реалізації громадянських і політичних прав. Іншою є природа прав другого покоління – для їх реалізації держава має регулювати економічні процеси та процеси розподілу, розробляти соціальні програми і вести організаційну та господарську діяльність для реального забезпечення цих прав. Третє покоління прав людини, як вважають учені, зумовлене загостренням у другій половині ХХ ст. глобальних проблем (право на безпечне довкілля, доступ до інформації, право на безпеку і мир та ін.). Тобто це колективні права, які реалізуються спільно. Окрема людина бере участь у реалізації таких прав, але ця участь пов'язана не з її особистим статусом, а з її становищем як члена відповідної спільноти [185, с. 106–109].

В умовах ХХІ століття науковці все частіше акцентують увагу на становленні четвертого покоління прав людини (прав, що пов'язані з науковими відкриттями у галузі мікробіології, медицини, генетики тощо), на чому слушно наголошують вітчизняні вчені [44, с. 206–208], [186, с. 84–85].

Щодо конституційного права на страйк, то його, як правило, відносять до прав другого покоління (Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права). Водночас вважаємо, що не можна повністю погодитися з таким підходом, адже право на страйк тісно пов'язане і з правами першого покоління, наприклад, із правом на об'єднання (Міжнародний пакт про громадянські і політичні права).

З цього приводу дослідниця А. Хеллер вказує на те, що межа між соціальними правами та правами першого покоління є досить умовною, так як всі вони тісно пов'язані з ресурсами держави (тобто коштів потребують і проведення виборів, і утримання силових структур, і проведення соціальних реформ). Вона зазначає, що не тільки соціальні права порушують свободу багатих, але й право приватної власності на засоби виробництва неможливе без утиску свободи небагатих [187, с. 9–11].

Зв'язок конституційного права на страйк з правами першого покоління вбачає і вітчизняний науковець І. Куян. Дослідниця вважає, що воно органічно впливає з природи народного суверенітету, який означає верховенство народу як джерела та носія влади, його природне право самому вирішувати свою долю, брати участь у формуванні політики держави й контролювати діяльність органів державної влади. Вищим проявом народного суверенітету правник називає право народу на опір насильству і пригніченню [188, с. 222]. Форма прояву такого права визначена у нашій державі конституційно: ч. 3 ст. 27 (право кожного захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань); ч. 5 ст. 55 (кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань), а також ч. 1 ст. 44 Основного Закону (всі, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів) [39].

Не позбавленою сенсу є позиція І. Куян, відповідно до якої саме природне право народу на опір насильству і пригніченню, котре органічно впливає із властивості народу самому вирішувати свою долю, визнає той факт, що навіть коли в конституції держави немає прямого закріплення права на страйк, то таке право завжди є у народу як прояв народного суверенітету.

Близьким до вищезазначеного є підхід російської дослідниці

К. Єрмоєнко. Аналізуючи сучасний етап страйкового руху, вона справедливо зазначає, що конституційне право на страйк все частіше починає використовуватись не просто як засіб вирішення колективного трудового спору та впливу на роботодавця, але й як засіб впливу на органи державної влади [49].

На нашу думку, про політичне підґрунтя досліджуваного права свідчить не тільки те, що воно пов'язано з правом на об'єднання (асоціацію) чи з принципом народного суверенітету. Зважаючи на переважно соціально-економічний характер предмета страйку (те, на що він спрямований), сам його вияв завжди має політичний відтінок, оскільки він має на меті вирішення питань соціально-економічної політики.

В цілому характерною особливістю права на страйк є значна його схожість з правами першого покоління, оскільки для визнання цього права немає необхідності створювати якісь особливі матеріальні умови, що зазвичай потрібні для визнання і реалізації інших соціальних прав. По суті, конституційне право на страйк слід сприймати як продовження особистих і політичних прав, але в соціальному контексті [189]. Гарантією цих прав є вимога до держави і третіх осіб не втручатися у їх здійснення. Таким чином, проголошення права на страйк рівнозначно проголошенню права на звернення до суду у тому випадку, коли хтось намагатиметься заважати проведенню страйку, і добиватися рішення суду про припинення такого незаконного втручання.

Право на страйк належить до фундаментальних прав, а саме тих, котрі містяться у міжнародно-правових актах з прав людини та конституціях. Такі права і свободи є основними, фундаментальними, тому що за допомогою них регулюються найбільш важливі відносини та зв'язки громадянина з державою. Вважається, що це і є підставою для класифікації прав та свобод людини й громадянина на конституційні та інші [33, с. 47].

Право на страйк в Україні віднесено до фундаментальних; окремою статтею воно розміщено у розділі II «Права, свободи та обов'язки людини й громадянина» Основного Закону. Попередньо нами зазначалося, що у ряді зарубіжних держав досліджуване право, хоча й не визначено самостійною статтею конституції, але в більшості випадків безпосередньо впливає зі змісту її положень або встановлюється законодавчо.

Важливим є питання щодо з'ясування видової приналежності досліджуваного права на страйк. Відповідно до класифікації конституційних прав і свобод, в основу якої покладено їхній зміст та сфера реалізації, вони поділяються на п'ять груп: громадянські (особисті), політичні,

економічні, соціальні та культурні. Цей підхід був запропонований в СРСР (40-і рр. ХХ ст.), а після Другої світової війни здобув підтримку світової спільноти й був відображений в основних міжнародних документах у галузі прав людини [178, с. 95].

Однак такий поділ є досить умовним, адже у законодавстві України офіційний поділ прав людини на групи відсутній. Виходячи з цього, ситуація щодо права на страйк виглядає неоднозначною, оскільки за відсутності такого поділу у ст. 44 Конституції України міститься положення, яке вказує на відповідне розмежування – "ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів". Вітчизняні вчені Г. Чанишева та М. Процишен слушно вказують і на те, що застосування в даному випадку категорії "інтереси" є не зовсім вдалим [190, с. 216]. Ми частково поділяємо такий підхід, оскільки, виходячи з положень ч. 2 ст. 3 Конституції України, саме права і свободи людини та їх гарантії (а не інтереси) визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Відповідне формулювання має бути відображене і в ст. 44 Основного Закону у такому вигляді: "Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів".

У вітчизняній науці конституційного права існують різні підходи до поділу основних прав і свобод людини на групи за змістом та сферою реалізації. Так, П. Рабінович, хоча окремо й не акцентує увагу на досліджуваному нами праві, але основні права людини розмежовує на дві групи: 1) особистісні ("громадянські") та політичні – їх здійснення не вимагає відчутних матеріальних витрат з боку громадянина і для них можна встановити реальні юридичні гарантії їх функціонування, охорони й захисту; 2) права людини, здійснення яких вимагає тих або інших соціальних витрат, насамперед матеріальних – речових, фінансових тощо. Це права життєві, економічні, культурні [191, с. 17].

Близькою до вищезазначеної є інша класифікація, за якою вчені виокремлюють класичні та соціальні права. Перші включають в себе громадянські та політичні, що й спрямовані передусім на обмеження влади держави над людиною, вони пов'язані із зобов'язанням влади утримуватись від певних дій; другі – економічні, соціальні та культурні, що зобов'язують державу створювати умови для їх реалізації. Так, А. Колодій та А. Олійник розглядають класичні права як обов'язок держави досягти певного результату, а соціальні права – як обов'язок надати для цього засоби [55, с. 166–167]. Виходячи з такої класифікації, право на страйк у широкому значенні належить до соціальних прав; воно використовується для захисту порушених економічних та соціальних прав.

Досліджувану нами можливість науковці найчастіше відносять до соціальних, економічних, або, не розмежовуючи їх, до єдиної групи соціально-економічних прав. Так, О. Гончаренко характеризує її як одне із соціальних прав людини. Водночас автор зазначає, що соціальні права можуть бути формою захисту економічних прав. Сутність права на страйк дослідниця вбачає у захисті соціальних і економічних прав, інтересів, благ; наголошує на необхідності врахування того, що, якщо отримання заробітної плати при реалізації права на працю є підставою набуття права приватної власності, то неотримання заробітної плати зумовлює порушення права приватної власності й вимагає захисту відповідно до закону. Тобто працівники, не отримавши належної оплати за здійснену роботу, можуть реалізовувати право на страйк [51, с. 27, 32–33].

Вітчизняний учений М. Малишко досліджуване нами право, як і права на відпочинок, на соціальний захист, житло, гідний життєвий рівень, охорону здоров'я, сприятливе для життя навколишнє середовище, також вважає соціальним [192, с. 139–142]. Група вчених, серед яких В. Венедіктов [193, с. 298], Н. Болотіна [194, с. 19], Г. Чанишева [195, с. 83] аналогічно розглядають право на страйк як одне з основних соціальних прав працівників.

Практично такої самої думки дотримуються В. Погорілко та В. Федоренко, які конституційне право на страйк відносять до соціальних, але визначають його як право кожного, хто працює, колективно і публічно захищати свої економічні та соціальні права тими формами, які не заборонені чинним законодавством. Науковці акцентують увагу на тому, що на страйках не можуть захищатися або відстоюватися політичні права. Водночас вони зауважують, що на практиці страйки доволі часто трансформуються у різні форми безпосередньої демократії: мітинги, походи, демонстрації та ін. [165, с. 136].

Правник А. Пазенок також досліджує право на страйк як соціальне право найманого працівника на тимчасове колективне добровільне припинення роботи з метою вирішення трудового спору (конфлікту) та захисту своїх трудових і економічних інтересів [196, с. 70]. Недоліками цих дефініцій є відповідна тавтологія (право на страйк як право) та відсутність посилення на гарантованість цього суб'єктивного конституційного права.

Інший вітчизняний вчений Ж. Пустовіт, поділяючи вищезазначений підхід, конституційне право на страйк також відносить до соціальних. Однак при цьому вона визначає, що його сутністю є можливість боротьби за свої економічні права та соціальні інтереси. Вона вказує, що

за змістом це є право на захист своїх соціальних і економічних прав, інтересів, економічних і соціальних благ [197, с. 52].

Вважаємо, що наведені вище підходи заслуговують на схвалення тільки у тому випадку, коли поняття "соціальні права" науковці трактують у широкому значенні.

Дослідники А. Колодій та А. Олійник, характеризуючи конституційні права людини і громадянина за змістом, визначають право на страйк як суто економічне [55, с. 194]. На такій самій позиції при розгляді основних (конституційних) прав і свобод громадян України залишаються В. Серьогін [178, с. 96] та О. Фрицький [198, с. 168–169].

Дещо інший підхід демонструє російський учений Л. Гордон. Правник відносить дане право до соціально-економічних та звертає увагу на те, що ця група прав відрізняється від громадянсько-політичних ще меншою визначеністю та відсутністю чітких і жорстких формулювань [199].

Близькою до вищезазначеної є позиція вітчизняних учених П. Рабіновича та М. Хавронюка. Вони вказують на необхідність існування певних умов для реалізації цього суб'єктивного юридичного права, а саме: право на страйк може здійснюватися працюючими лише для захисту своїх економічних і соціальних (а не ідеологічних, суто політичних чи інших) інтересів й тільки у порядку, встановленому законом (тобто відносять досліджуване право до групи соціально-економічних); зазначають, що при його здійсненні мають враховуватися необхідність забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей, але лише закон може встановити підстави для заборони проведення страйку [180, с. 232].

Н. Швець у своїй роботі "Право на страйк та механізм його реалізації" також відстоює позицію, відповідно до якої право на страйк є одним із соціально-економічних прав громадян. Дослідниця стверджує, що, на відміну від прав першого покоління, воно має вторинний, допоміжний характер щодо інших прав (на оплату праці, належні її умови тощо), є додатковим способом захисту прав та інтересів найманих працівників [59].

До групи соціально-економічних прав відносить конституційне право на страйк вітчизняний науковець В. Кондратьєв [61, с. 178]. Однак вважаємо дискусійною позицію автора щодо визнання даного права як виключно складової права на асоціацію.

У єдності економічних, соціальних та культурних прав розглядає право на страйк авторський колектив підручника "Конституційне право України" за редакцією В. Колісника та Ю. Барабаша [185, с. 118–123].

Такий підхід заслуговує на схвалення, оскільки досліджуване право поєднує в собі ознаки і соціальних, і економічних, і культурних прав; свідчить про їх взаємопов'язаність.

Автори посібника "Конституційне право України" за редакцією Ю. Барабаша соціальні, економічні та культурні права доповнюють ще й екологічними правами [200, с. 200].

Усі без винятку вищенаведені підходи до видової приналежності класифікації конституційного права на страйк засвідчують, що одне й те саме право може мати різний характер та поєднувати у собі ознаки соціальних, економічних чи культурних прав. Тому віднесення науковцями права до тієї чи іншої групи є відносним; воно підкреслює вплив цього права на конкретну сферу, але не виключає й можливість його впливу на інші сфери, які постійно перебувають у взаємозв'язку. Досліджуване нами конституційне право на страйк спрямоване на вирішення питань, що стосуються економічної, соціальної політики чи політики у сфері культури, екології та ін.

Також нами вже вказувалося на тісний зв'язок, взаємодію конституційного права на страйк з іншими правами – правом на об'єднання, на соціальний захист, на працю, на достатній рівень життя тощо. Наприклад, на практиці реалізація права на страйк безпосередньо пов'язана з правом на працю (це право тих осіб, які працюють). Тобто у сучасних умовах значна кількість прав та свобод мають різноаспектні ознаки, що дає можливість віднести їх одночасно до кількох різних груп прав і свобод особи. Неможливість здійснити чіткий поділ прав людини за тими чи іншими категоріями обумовлена тим, що всі сфери життєдіяльності (політична, соціальна, економічна) не є абсолютно автономними, вони взаємопов'язані та тісно взаємодіють одна з одною.

Отже, за змістом та сферою реалізації право на страйк найчастіше відносять до групи соціально-економічних прав. Водночас слід вказати на особливість досліджуваного права – його комплексний характер, адже воно поєднує у собі риси соціальних, економічних, культурних прав тощо, тісно взаємодіє з цими правами та свободами, має політичний відтінок.

З огляду на предмет нашого дослідження, не менш важливим є з'ясування питання: яким є конституційне право на страйк за видом суб'єкта – індивідуальним чи колективним? Дослідниця О. Лукашова індивідуальні права визначає як права, що належать окремо взятому суб'єкту і можуть бути реалізовані ним одноосібно. Особливість же колективних прав, зазначає науковець, полягає у тому, що вони здійснюються спільнотою, асоціацією, сукупно, а не конкретною особою [201, с. 23].



Правник А. Георгіца слушно зауважує, що в більшості випадків права, свободи й обов'язки людини і громадянина за своїм характером є індивідуальними. Він зазначає, що зазвичай індивідуальне право часто може здійснюватися колективно, але особливість його реалізації полягає у тому, що воно сповна може здійснюватися і захищатися індивідуально, тоді як колективні права неможливо здійснити одноособово. Звідси і досліджуване нами право на страйк науковець визначає як колективне [202, с. 92–93]. Такої самої позиції дотримується і вітчизняний вчений Н. Швець [59].

Г. Чанишева у своїх працях хоча й відносить право на свободу об'єднання, право на страйк до колективних трудових прав, однак визнає, що вони містять й індивідуальну складову. Науковець підкреслює, що здійснення колективних прав не може порушувати індивідуальні трудові права працівника, знижувати їхній закріплений законодавством рівень [58, с. 8].

І. Кисельов характеризує право на страйк як індивідуальне, однак уточнює, що реалізується воно, як правило, через колективні дії працівників, причому не обов'язково більшості, але й меншості трудового колективу [29, с. 256]. Такий підхід поділяє М. Данилова, зазначаючи, що це свого роду індивідуальне право в колективному виконанні [164].

Відповідь на питання про те, яким є право на страйк – колективним чи суто індивідуальним, слід шукати як у міжнародно-правових, так і нормативно-правових актах України та зарубіжних держав. Міжнародно-правові акти не містять прямої відповіді на це питання. Так, підпункт d ч. 1 ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права надає можливість вирішувати дане питання на рівні внутрішньодержавного законодавства [114], а положення ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права закріплює право на свободу асоціації, право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. Виходячи з цього, право на страйк по-різному трактується і в конституційному законодавстві окремих зарубіжних держав.

Так, ст. 9 Основного Закону Федеративної Республіки Німеччини гарантує право створення об'єднань для захисту і покращення умов праці та економічної кон'юнктури [134]. Ці положення, хоча й досить лаконічно регламентують права на свободу об'єднань, однак конституційні (BVerfG) і трудові (BAG) суди стверджують, що сфера їх дії є досить широкою, оскільки вони включають в себе і право на страйк, і право на ведення колективних переговорів. У цій державі право на страйк, хоча й пов'язане з поняттям колективних переговорів, але належить ви-

ключно профспілкам. При цьому деякі з німецьких учених зауважують, що якщо йдеться виключно про право на асоціацію, то з неї безпосередньо не впливає право профспілок застосовувати такі методи боротьби, як страйк [162]. Такий підхід відстоюють і британські юристи О. Кан-Фройнд та Б. Хеппл, які зазначають, що одна справа – гарантувати свободу асоціації й зовсім інша – забезпечити свободу страйку [163].

Монопольно тільки профспілки наділені правом на страйк не лише у ФРН, а й в ряді інших зарубіжних країн. Так, ст. 59 Конституції Польщі гарантує право профспілок організовувати страйки робітників та інші форми протесту у межах, визначених законом [203].

Відповідно до параграфу 17 глави 2 Конституції Швеції (Королівства Швеція) від 27 лютого 1974 р., цим правом наділені спілки робітників, підприємці та їх спілки [135]; частина 1 п. 2 ст. 23 Конституції Греції закріплює, що страйки є правом і проводяться створеними законним шляхом профспілковими організаціями з метою закріплення й розширення економічних та у цілому трудових інтересів трудящих [132].

З тексту Конституції Фінляндії (глава 2 параграфу 13) [136] та Конституції Люксембургу (ст. 26) [204] право на страйк є похідним від права на об'єднання; воно фігурує й у інших актах національного законодавства цих держав та визнається як колективне.

Щодо інших підходів, то ч. 4 ст. 37 Конституції Російської Федерації закріплено право на індивідуальні та колективні трудові спори з використанням установлених федеральним законом способів їх вирішення, включаючи право на страйк, однак при цьому не конкретизовано, за ким визнається це право. Таке конституційне формулювання не надає можливості мати однозначну уяву про носія цього права; не дає підстав для висновку про те, що право на страйк є особистим правом, яке може реалізовуватися і індивідуально особою, і колективно. Вважаємо, що буквально зміст аналізованої норми Конституції Російської Федерації зводиться до такого: а) визнається право на індивідуальні і колективні трудові спори; б) способи вирішення трудових спорів встановлюються федеральним законом; в) до цих способів належить також страйк.

Федеральний Закон "Про внесення змін до Трудового кодексу Російської Федерації, визнання нечинними на території Російської Федерації деяких нормативних правових актів СРСР і такими, що втратили чинність деяких законодавчих актів (положень законодавчих актів) Російської Федерації" містить норму (ст. 410), відповідно до якої рішення про оголошення страйку приймається зборами (конференцією) працівників організації (філіалу, представництва або іншого відокремленого

структурного підрозділу), а рішення про участь працівників даного роботодавця у страйку, оголошеного професійною спілкою (об'єднанням профспілок), приймається зборами (конференцією) працівників [205].

Слід вказати й на інший аргумент, що дозволяє віднести страйки у цій державі до способів вирішення колективних, а не індивідуальних трудових спорів. Згідно з ч. 4 ст. 15 Конституції Російської Федерації, загальноприйнятні принципи і норми міжнародного права є складовою частиною правової системи держави [206]. Це не дозволяє ігнорувати положення міжнародного трудового права при розгляді питання про сутність і правове значення страйку. Такі положення пов'язують право на страйк із правом на об'єднання та забезпеченням захисту прав і свобод трудящих у ході колективних переговорів.

У Конституції Бельгії право на страйк не закріплено за профспілками: ст. 23 гарантовано кожному право на працю, вільний вибір професійної діяльності та право на колективні переговори, а ст. 27 – право на об'єднання [207].

Стаття 76 Конституції Словенії закріплює свободу профспілок (їх утворення, діяльність, вступ до профспілок є вільним), а ст. 77 гарантує право на страйк працівникам [208]. За Конституцією Естонії (ч. 5 ст. 29) правом на страйк наділений будь-який представницький орган робітників [209].

У зв'язку із вищевикладеним заслуговує на увагу пункт 2 ст. XVI Конституції Угорщини. Ним закріплено, що працівники і роботодавці або їхні відповідні організації мають відповідно до закону право на ведення переговорів, укладення колективних договорів і у випадку конфлікту – право на страйк [130].

Близькими до цієї норми є положення ст. 44 Конституції України. Вони певною мірою засвідчують індивідуальну складову досліджуваного права: "ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів" та "ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку". Висновок про те, що право на страйк – це колективне право, робиться на підставі спеціального нормативно-правового акта – Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", тобто сама назва нормативно-правового акта засвідчує це.

Відповідно до ч. 1 ст. 19 цього Закону, рішення про оголошення страйку приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівни-

ків. Тобто аналіз змісту вищезазначеної статті нормативно-правового акта дає підстави для висновку про те, що організаторами та учасниками страйків можуть бути не обов'язково члени профспілок [138].

У нашій державі конституційне право на страйк прямо не пов'язане і з правом на об'єднання. Це підтверджується тим, що останнє закріплене в іншій, ніж право на страйк, статті Конституції України (ст. 36). Нею закріплено, що "громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів".

Конкретизовано зміст даного права й у ст. 6 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", відповідно до якої право на об'єднання у профспілки включає право громадян України на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу державних органів створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок [139].

Отже, здійснений аналіз окремих статей вищезазначених нормативно-правових актів України дають можливість дійти висновку про те, що право на страйк: а) прямо не впливає з права на об'єднання, безпосередньо це не пов'язано з членством у профспілці; б) є індивідуальним, але реалізується колективно.

У сучасних умовах суттєві зміни в систему трудових відносин вносить виникнення нових якісних характеристик робочої сили – все частіше це перехід від "колективної праці" до "індивідуальної".

Наприклад, у Конституції Азербайджанської Республіки закріплено, що кожен має право страйкувати самостійно або разом з іншими (ч. 1 ст. 36) [210]. Подібні формулювання характерні і для законодавства інших зарубіжних держав.

Так, в Іспанії індивідуальний характер права на страйк був підтверджений рішенням Конституційного трибуналу від 8 квітня 1981 р., що скасувало положення про право на страйк, яке могло бути використане тільки представниками трудящих або голосуванням більшості трудящих на вимогу 25 % від їх кількості [211].

За законодавством Франції перевага також надається інтерпретації права на страйк як права окремого працівника, хоча й здійснюється воно колективно [212, с. 8].

Слід зазначити, що нині концепція права на страйк як індивідуального права кожного працівника вирішувати індивідуальний трудовий спір з роботодавцем досить активно втілюється у трудове законодавство багатьох зарубіжних країн. Виникаючі при цьому правовідносини реалі-

зуються у порядку, встановленому для регламентації індивідуального страйку. І, як було зазначено вище, це стосується не лише таких розвинутих держав, як Франція, Італія, але й колишньої радянської республіки Азербайджан, де право на страйк як індивідуальне закріплено не тільки конституційно; відповідні положення знайшли свій розвиток і в галузевому законодавстві. Наприклад, згідно зі ст. 295 Трудового кодексу Азербайджану, працівник може оголосити індивідуальний страйк строком до одного місяця. Роботодавець має право звернутися до суду з позовом про визнання дій працівника незаконними, але не може перешкоджати у здійсненні його індивідуального права на страйк [213].

Як право особи, індивідуальне право працівника самостійно вирішувати питання про відмову виконувати свої трудові обов'язки розглядають конституційне право на страйк і науковці І. Кисельов [31, с. 286], М. Стадник [214], В. Соїфер [215]. Підходи вчених, які досліджуване право визначали як виключно колективне, що реалізується профспілками або трудовими колективами, неодноразово піддавалась обґрунтованій критиці. Так, І. Кисельов з цього приводу зауважує, що такий підхід не враховує сучасну концепцію права на страйк як права особи, як індивідуального права кожного окремого працівника самому вирішувати питання про вибір способу впливу на роботодавця, включаючи призупинення роботи [31, с. 286–287]. Саме такої позиції дотримується й Комітет з питань свободи об'єднань Адміністративної ради МОП, вважаючи право на страйк одним із основних засобів, за допомогою яких трудящі або організації можуть захистити свої економічні і соціальні права та інтереси.

Реалізацію права на страйк через індивідуальні дії працівника не слід розуміти тільки буквально. Слід погодитись з В. Соїфером, який зазначає, що до таких можна віднести трудові спори окремих груп робітників, бригад, працівників відділів і служб організацій, вузьких спеціалістів, не пов'язаних своїми інтересами з волею всього колективу працівників організації, що пред'являють вимоги до роботодавця, які різняться від загальноколективних [215, с. 38].

На 93-й сесії Міжнародної конфедерації праці (2005 р.), де розглядалась концепція гідної праці, було вказано на необхідність підвищення значущості індивідуальних факторів праці і їх захисту. За сучасних умов нові форми організації праці передбачають модифікацію, а не тільки застосування норм, що визначають трудову функцію окремого працівника (групи працівників) з висуненням і відстоюванням нових умов праці на робочих місцях з урахуванням як індивідуальних, так і групових інтересів.

Ознайомлення з передовим вітчизняним і зарубіжним досвідом управління персоналом переконує у тому, що основою сучасної організації праці в умовах розвитку інформаційних і телекомунікаційних технологій є комплексні самоуправлінські групи працівників, праця яких базується на таких принципах:

- незначна кількість людей, що належать до різних сфер функціональної діяльності;
- орієнтація групи на єдину мету і загальні підходи до її реалізації;
- автономність діяльності і самостійність прийняття рішення;
- заміна жорстких вертикальних зв'язків бюрократичного типу гнучкими горизонтальними зв'язками на основі самоуправління;
- групова мотивація з гнучкою системою стимулювання.

Тобто в сучасних умовах головною дійовою особою всередині організації стає ініціативний працівник, орієнтований на процес, виробниче завдання, на конкретного споживача, а не вчорашній працівник-виконавець, що сконцентрований на завданні керівника, на посадову інструкцію, на вказівку зверху [216, с. 146, 149].

У зв'язку з цим слід погодитись з висунутими пропозиціями щодо розширення діапазону учасників трудових спорів, які мають право ініціювати страйк безпосередньо чи за вимогою профспілки [217]. Метою такого страйку повинен стати захист індивідуальних чи групових прав та інтересів працівників, які не задоволені роботодавцем на стадії примирення.

У більшості європейських держав право на страйк – це не тільки право колективу працюючих, ним наділені й профспілки та будь-який інший представницький орган найманих працівників. На Всесвітньому конгресі з трудового права (Афіни, вересень 1991 р.) підкреслювалося, що визнання колективних інтересів є одним із найбільш важливих досягнень юридичної науки у ХХ ст. і однією із найбільш вдалих знахідок демократичних суспільств [218, с. 60].

Водночас за будь-яких особливостей реалізації права на страйк окремими категоріями тих, хто працює, колективна дія і масова відмова від роботи завжди є відчутнішими, а наслідки результативнішими, ніж індивідуальні дії. В Україні при реалізації конституційного права на страйк проявляється: а) індивідуальна воля суб'єктів на проведення страйку (право на нього має кожен працюючий; нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку); б) колективний характер (через вимоги тих, хто працює, або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу) здійснення права окремих працівників у конкретних правовідно-

синах, тобто відповідно до чинного законодавства, безпосередніми суб'єктами права на страйк є колективні суб'єкти (працюючі, уповноважений ними орган, профспілка, об'єднання профспілок чи уповноважений нею (ними) орган).

Отже, дане право є змішаним – здійснюється як індивідуально, так і колективно. Разом з тим у сучасних умовах, коли на ринку праці все частіше у якості самостійного суб'єкта трудових відносин виступає висококваліфікований працівник, який при укладенні трудового договору вимагає індивідуалізації його умов (сам може вирішувати питання про відмову виконати головне зобов'язання за трудовим договором – надання трудових послуг), все частіше постає питання про визнання права на страйк, як індивідуального права кожного окремого працівника. Однак останнє може бути реальним важелем впливу лише для окремих категорій працівників через специфіку їхньої роботи. Колективна дія і масова відмова від роботи завжди є відчутнішими для роботодавця і, ймовірно, що організовані дії будуть результативнішими, ніж індивідуальні.

## 2.2. Зміст конституційного права на страйк

У контексті нашого дослідження досить важливим є з'ясування змісту конституційного права страйк, його конкретизація і деталізація у поточному законодавстві, оскільки це є умовою ефективного перетворення конституційних норм у дійсність.

Конституційне право на страйк за змістовим критерієм належить до суб'єктивних прав. У юридичній науці суб'єктивне право в широкому значенні – це все те, що впливає з правових норм (об'єктивного права) для його носія і характеризує його як суб'єкта права; у вузькому – можливість певної поведінки особи, яка передбачена правовою нормою [219, с. 93–94].

Усебічне уявлення про досліджуване нами суб'єктивне право на страйк можна одержати лише за умови з'ясування його змісту та структури. Для цього необхідно: а) здійснити аналіз існуючих у юридичній науці підходів учених до розуміння змісту суб'єктивних прав і свобод; б) охарактеризувати кожен з елементів змісту досліджуваного права; в) сформулювати визначення поняття "зміст конституційного права на страйк".

Дослідження змісту конституційного права людини і громадянина на страйк слід розпочинати з філософської категорії змісту. Зміст – це сукупність елементів, процесів, зв'язків, які становлять даний предмет чи явище [220, с. 27]. Структура, внутрішня впорядкованість є необхідними компонентами змісту [221, с. 315].

Основи теорії юридичного змісту суб'єктивних прав були закладені ученими-теоретиками М. Александровим, С. Алексєєвим, Л. Явичем та підтримані вітчизняними науковцями А. Колодієм, А. Олійником, П. Рабіновичем, які виокремлюють тричленну структуру змісту суб'єктивного права. Такої самої позиції дотримується і вітчизняний учений О. Скакун, котра виділяє такі елементи змісту суб'єктивного права: а) правомочність на власні позитивні дії (правовикористання), право позитивної поведінки правомочного, тобто можливість чинити самим суб'єктом фактично та юридично значущі дії; б) правомочність на чужі дії (правовиконання) або право відповідної поведінки від правозобов'язаної особи, тобто можливість зацікавленої особи вимагати від зобов'язаного суб'єкта виконання покладених на нього обов'язків; в) правомочність домагання (правозахист) або право на захист, тобто можливість звертатись за підтримкою і захистом держави в разі порушення суб'єктивного права з боку правозобов'язаної особи. У дію це право приводить апарат держави – примус, коли інша сторона не виконує своїх обов'язків [44, с. 512–513].

За нових суспільно-політичних умов утвердження держави як демократичної та правової, визнання людини найвищою соціальною цінністю паралельно коригуються і погляди учених щодо вчення про зміст суб'єктивного права. Так, М. Матузов зазначає, що за змістом воно включає в себе принаймні чотири елементи: а) можливість певної поведінки уповноваженого суб'єкта; б) можливість вимагати належної поведінки від зобов'язаної сторони; в) можливість застосування у разі необхідності механізму державного примусу; г) можливість користуватися визначеним соціальним благом [166, с. 286]. Внаслідок цього автор ємко характеризує, що суб'єктивне право – це право-поведінка, право-вимога, право-претензія і право-користування [176, с. 84].

Однак серед науковців відсутня єдність щодо останнього структурного елемента змісту суб'єктивного права; вчені неодноразово висловлювали сумніви щодо його виокремлення. Ми поділяємо підхід М. Матузова, який вважає, що цей структурний елемент змісту суб'єктивного права, будучи матеріальним, скріплює собою три попередні формально-юридичні елементи і саме така їх єдність дає повну та завершену уяву про суб'єктивне право.

На користь цього слугує і позиція дослідника Д. Грімма, який апелюючи до своїх опонентів щодо того, що «момент користування є лише метою суб'єктивного права», зазначав, що можливість користування об'єктом утворює не мету, а лише один з елементів змісту суб'єктивного права. На його думку, необхідно прагнути до встановлення таких пра-



вовідносин, у яких суб'єктивне право дає можливість користуватися тим чи іншим благом [222, с. 164].

Інший правник, М. Коркунов, також акцентував увагу на тому, що зміст правомочності – це користування певним об'єктом, однак у кожному випадку воно різниться за обсягом. Користування є не лише основним, але, так би мовити, і природним елементом суб'єктивного права, зумовленим самою природою наших потреб [223, с. 152].

При цьому досить важливо наголосити на тому, що особливе, специфічне значення для характеристики суб'єктивного юридичного права має категорія "можливість". Її не можна сприймати як виключно філософську категорію (форма відбиття закономірних тенденцій розвитку дійсності) або як об'єктивну здійсненність тих чи інших вчинків; її слід розглядати як дозволеність, допустимість з боку держави. Термін "можливо" означає: "дозволено", "санкціоновано" і "гарантовано".

Стосовно об'єктивної виконуваності дій, то при цьому слід зауважити, що закон закріплює лише практично здійсненні можливості. Реально нездійсненну можливість, як зазначає М. Матузов, немає сенсу закріплювати у праві. У протилежному випадку, коли юридична норма вимагає чи дозволяє те, що є об'єктивно неможливим, вона позбавляється своєї реальної регулюючої сили [166, с. 71].

Такий підхід до можливості поділяє і вчений Л. Воеводін. Так, досліджуючи зміст конституційних прав і обов'язків громадян, дослідник підкреслював, що вони мають суб'єктивний (особистий) характер, тобто належать не тільки всім громадянам взагалі, але й кожному окремо. Надані державою громадянам права завжди означають встановлену для них можливість діяти у певний спосіб. Звідси, можливість є тим висхідним конструктивним елементом, який надає нам початкову уяву про особисті або, як зазвичай говорять, суб'єктивні права [224, с. 13].

Позицію щодо того, що зміст будь-якого суб'єктивного права включає чотири взаємопов'язані можливості (елементи), поділяють як вітчизняні, так і російські науковці [33, с. 59; 225]. Водночас, коли дослідниця О. Мельничук вважає сумнівним виділяти четверту правомочність, тобто право-користування [226, с. 6], то інший вітчизняний науковець – Л. Липачова пропонує виділити п'ятий додатковий структурний елемент змісту суб'єктивного права, а саме: можливість використання, в разі необхідності, міжнародного захисту конвенційних прав і свобод [227, с. 141]. Такого самого підходу дотримується й І. Сердюк [222, с. 168].

Щодо п'ятичленної структури змісту суб'єктивних юридичних прав, то вважаємо, що такий підхід потребує уточнення. На нашу думку,

додатковий, п'ятий елемент, а саме: можливість використання в разі необхідності міжнародного захисту конвенційних прав і свобод людини, доцільно віднести до однієї із чотирьох можливостей, а саме до третьої. Тобто вважати його складовим елементом саме права-претензії, і останню охарактеризувати у такий спосіб: "можливість звертатись за захистом до держави, а в разі необхідності – й до міжнародних правозахисних інституцій" [33, с. 59]. Поєднання цих двох елементів можливе саме тому, що застосовуються близькі за характером заходи: на державному рівні це юридичні заходи примусу щодо тих осіб, які винні у порушенні досліджуваного права людини на страйк, а на міжнародному це заходи міжнародного рівня до держави-відповідача. Отже, запропонований підхід до чотиричленної структури змісту суб'єктивного права вважаємо таким, який найбільш повно та ємко розкриває його зміст.

Водночас у контексті питання, що нами розглядається, слід звернути увагу й на інші підходи. Так, російський учений О. Селіванова вважає, що суб'єктивне право має стохастичну структуру. Це дозволяє виявити його об'єктивно необхідні та випадкові (нетипові, перемінні) властивості. На думку дослідниці, суб'єктивне право складається з однієї, двох, а то і більше правомочностей. При цьому, кожна із цих правомочностей має власну побудову, тобто являє собою сукупність більш "дрібних" елементів – субправомочностей [228, с. 18].

Погоджується з вищезазначеним підходом і П. Анісімов. Науковець зауважує, що висновок О. Селіванової не суперечить традиційному розумінню структури суб'єктивного права; він суттєво розвиває його; акцентує увагу на гнучкості, пристосовуваності досліджуваного феномена до юридично значимої ситуації його здійснення. Так, П. Анісімов, досліджуючи суб'єктивне право особи на звернення до юрисдикційних органів за захистом своїх прав, указує на такі його складові елементи: право на звернення до суду; право на судовий захист; право на міжнародний захист; право на розгляд справи у тому суді і тим суддею, до підсудності яких її віднесено законом; право обвинуваченого на розгляд його справи за участю присяжних засідателів у випадках, передбачених законом. Науковець зауважує, що даний перелік може бути доповнений і багатьма іншими компонентами, які знайшли своє закріплення у галузевому законодавстві [229, с. 6].

Досліджуючи конституційне право на освіту, В. Боняк також вважає, що воно має комплексний характер та складається з кількох рівнів, включаючи в себе такі можливості: право на дошкільну, загальну середню, позашкільну, професійно-технічну, вищу, післядипломну освіту, аспірантуру, докторантуру, самоосвіту та ін. [33, с. 60].

Отже, аналіз вищезазначених підходів до структури суб'єктивного права дає нам можливість дійти висновку про те, що саме чотиричленна структура змісту суб'єктивного права надає останньому цілісності, довершеності, лаконічності; кожна із чотирьох можливостей однаково важлива і в єдності вони являють собою органічно цілісне явище. Виходячи саме з цієї структури, вважаємо, що зміст досліджуваного суб'єктивного права на страйк включає: а) можливість власних активних дій носія суб'єктивного права; б) можливість вимагати належної поведінки від зобов'язаної сторони; в) можливість носія, у разі порушення його конституційного права на страйк, звертатися за захистом як до держави в особі судових і правоохоронних органів, так і до міжнародних інституцій (право на захист), що зобов'язані відновити порушене право; г) можливість носія суб'єктивного права користуватися визначеним соціальним благом.

Так, першим складовим елементом змісту права на страйк є можливість власних активних дій носія суб'єктивного права (право на власні дії). Ця можливість забезпечується власними активними діями уповноваженої сторони, а також обов'язками зобов'язаної сторони. Держава забезпечує це право існуючою нормативно-правовою базою, а також створює необхідні умови для реалізації цих норм. Вищевказана можливість виражається перш за все у позитивних діях носія суб'єктивного права, у можливості бути носієм певного блага й використовувати його для задоволення власних потреб та інтересів.

Тобто можливість уповноваженої сторони на певну поведінку в межах даного суб'єктивного права означає, що особа має право брати участь у страйках, тобто захищати свої економічні та соціальні права й інтереси. Особа отримує дану можливість після її законодавчого закріплення. Суб'єктивне право ставить його носія в таке становище, за якого останній може юридично діяти у своїх особистих інтересах, при цьому закон буде на його боці, якщо, звичайно, ці інтереси не суперечать суспільним, не обмежують прав інших людей [33, с. 59].

М. Матузов вважає, що головна, провідна роль у змісті суб'єктивного права належить саме можливості власних активних дій уповноваженої сторони [166, с. 104]. На прикладі досліджуваного права можливість власних активних дій носія суб'єктивного права означає, що особа може за своїм бажанням обирати законні засоби для досягнення своєї мети, тобто працівник може відстоювати свої економічні та соціальні права й інтереси у будь-який не заборонений спосіб. Ця можливість не може бути вилучена у носія чи передана комусь-іншому, вона може здійснюватись упродовж активного життя, тобто того періоду, поки

особа працює, перебуває у правовідносинах із роботодавцем. Кожен працівник визнається носієм даного права та може самотійно, наскільки йому дозволяє обсяг дієздатності, визначати свою поведінку щодо участі у страйку.

У нашій державі кожен, хто працює, має право на страйк. Щодо першої складової суб'єктивного конституційного права на страйк, то вона, на нашу думку, є комплексною, тобто має свої складові. Так, відповідно до положень Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", можливість власних активних дій уповноваженої сторони включає в себе такі елементи: 1) прийняття найманими працівниками самотійного рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві (ч. 3 ст. 19). Страйк, як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками, може виражатися: а) у невиході на роботу; б) у невиконанні своїх трудових обов'язків; 2) в участі у страйку для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ч. 1 ст. 44 Конституції України); 3) у неучасті у страйку (ніхто не може бути примушеним до участі в ньому або неучасті, ч. 3 ст. 44 Конституції України).

Відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", поведінка уповноваженої особи може бути не тільки активною, але й пасивною. Активна поведінка найманих працівників може зводитися до тимчасового колективного добровільного припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків); самотійного прийняття ними рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві; початку страйку, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець чи уповноважена ним особа, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляються від примирних процедур або не виконують угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Пасивна поведінка уповноваженої особи може виражатися у: а) неучасті у страйку (ч. 5 ст. 19); б) утриманні від проведення страйку, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків (ч. 1 ст. 24); в) у неучасті у страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку (ч. 2 ст. 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)").

Отже, першим складовим елементом змісту суб'єктивного конституційного права людини і громадянина на страйк є можливість власних активних дій носія суб'єктивного права (право на власні дії). Ця можливість в Україні закріплена як конституційно, так і визначена в інших нормативно-правових актах – Законі України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" та Положенні Національної служби посередництва і примирення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку.

Наступним, другим елементом змісту суб'єктивного права людини і громадянина на страйк є можливість уповноваженої сторони правовідносин вимагати належної поведінки від зобов'язаної сторони (право на чужі дії), тобто право-вимога – вимагати від зобов'язаного суб'єкта виконання покладених на нього обов'язків. Ми погоджуємося з М. Матузовим, який зазначає, що це є суттєвим у суб'єктивному праві [166, с. 106].

Забезпеченість та гарантованість досліджуваного конституційного права на страйк обов'язками інших осіб, а також держави дають нам підстави для висновку про те, що воно є реально здійсненним. Надати можливість кожному, хто працює, реалізувати своє конституційне право на страйк – у цьому полягає призначення юридичного обов'язку зобов'язаної сторони. Там, де є суб'єктивне право, завжди присутній юридичний обов'язок.

Л. Липачова слушно наголошує, що не можна зводити сутність суб'єктивного права до "можливості примусити". Водночас не можна й недооцінювати цю можливість. Дослідниця акцентує увагу на тому, що саме забезпеченість суб'єктивного права обов'язками інших осіб і надає підстави для того, щоб вважати його не тільки реально здійсненним, а й відрізнити від інших соціальних можливостей [227, с. 136]. Таким чином, суб'єктивному праву однієї сторони правовідносин завжди кореспондує юридичний обов'язок протилежної сторони, тобто зобов'язана сторона повинна належним чином забезпечувати законні вимоги уповноваженої сторони [33, с. 83–84].

Так, зміст права-вимоги суб'єктивного права людини на страйк насамперед зводиться до того, що особа (працівники) має право вимагати надання їй можливостей щодо проведення страйку у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу (ч. 2 ст. 17 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)"). Тобто у випадку, коли зобов'язана сторона (особа) не виконує покладені на неї обов'язки або виконує їх неналежним чином, уповноважена сторона (особи) має право вимагати їх виконання на необхідному рівні, а саме:

- участі у примирних процедурах. Так, відповідно до ч. 3 ст. 18 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

- від роботодавця, організацій роботодавців виконання обов'язку щодо попередження у найкоротший строк постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку (ч. 7 ст. 19 вищезазначеного Закону України);

- від роботодавця, місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування й органу (особи), що очолює страйк, виконання зобов'язання щодо вжиття необхідних заходів для забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу (ч. 1 ст. 26).

Крім того, відповідно до чинного законодавства, участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності (ч. 1 ст. 27). За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, має бути збережена заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника; облік таких працівників є обов'язком роботодавця (ч. 3 ст. 27). Роботодавець, який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, повинен компенсувати збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать) (ч. 3 ст. 34).

Особливість такої можливості суб'єктивного права на страйк, як право-вимога полягає у тому, що воно належить не лише уповноваженій стороні, а й правозобов'язаній, у даному випадку – роботодавцю або

уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців. Так, останні, відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", мають право вимагати від органу (особи), який очолює страйк, таке:

- письмове попередження про початок страйку (орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніш як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів (ч. 6 ст. 19);

- визначити місцеперебування працівників під час страйку (за погодженням із роботодавцем) (ч. 8 ст. 19 Закону);

- у разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніш як за три дні (ч. 9 ст. 19);

- у межах прав, передбачених законодавчо, інформувати працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ч. 3 ст. 20);

- припинити свої повноваження як керівника страйку, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку (ч. 4 ст. 20);

- відшкодувати збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать) (ч. 2 ст. 34).

Також Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" передбачено, що рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників – розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк (ч. 3 ст. 23).

Щодо такої складової права на страйк, як право-вимога, то слід виділити й ту групу можливостей, що визначені Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", які належать одночасно як уповноваженій, так і правозобов'язаній стороні, а саме:

- а) під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості (ч. 1 ст. 21);

б) угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців (ч. 2 ст. 21);

в) контроль за виконанням умов угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами) (ч. 3 ст. 21);

г) роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу (ст. 26 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)").

Щодо другої складової змісту суб'єктивного права, то слушною є позиція, відповідно до якої розподіл учасників правовідносин на протилежні сторони не означає протилежності їхніх інтересів. Вимога, звернена до зобов'язаної сторони, є способом забезпечення інтересів як самої людини чи колективу, так і суспільства в цілому [33, с. 83]. Це повною мірою можна віднести і до досліджуваного нами конституційного права на страйк.

Третя складова змісту суб'єктивного права людини і громадянина на страйк в Україні – це можливість носія, у разі порушення його права, звертатися за захистом як до держави в особі судових і правоохоронних органів, так і до міжнародних інституцій (право на захист). Це означає обов'язок зобов'язаної сторони правовідносин в особі вищезазначених компетентних органів вжити заходів щодо відновлення порушеного права кожного, хто працює, на страйк. Крім цього, обов'язковим є й притягнення до юридичної відповідальності тих осіб, які винні у порушенні даного права. Тобто у таких випадках використовується в першу чергу механізм державного впливу. Разом з цим кожному працівнику, у разі неефективності такого впливу, гарантовано право на звернення до міжнародних правозахисних інституцій.

Законодавством України передбачена відповідальність за порушення конституційного права людини на страйк. Досліджуване нами право є конституційно гарантованою можливістю; воно забезпечене належним захистом та реалізацією. Працівники, як уповноважена особа, у разі порушення їх прав або невиконання в повному обсязі зобов'язаною



стороною відповідних обов'язків, завжди можуть звернутися за захистом до державних органів, обов'язком яких є відновлення їх порушених прав. Таке звернення особи до держави визначається як прохання про захист, про відновлення порушеного права [33, с. 84]. У випадку наявності такого порушення державні органи зобов'язані не тільки відновити конституційне право людини на страйк, але й застосувати до винних заходи юридичного впливу.

Юридична відповідальність передбачає для суб'єкта, який скоїв правопорушення, відповідні наслідки, що визначені законодавчо. Тобто юридична відповідальність – це негативна реакція держави на скоєне правопорушення. Зазвичай, до правопорушника вживають санкції майнового, особистого чи організаційного характеру. Всього існує кілька видів юридичної відповідальності: дисциплінарна, адміністративна, цивільно-правова, кримінальна.

Так, конституційні положення про те, що ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку, відображено і у Законі України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (ч. 5 ст. 19) та Положенні про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку Національної служби посередництва і примирення (п. 1.4).

Крім цих положень, вищезазначений Закон України містить розділ IV, що має назву «Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)», а саме ст.ст. 29–34 законодавець визначив, що:

а) особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством (ст. 29);

б) працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із законодавством (ст. 30);

в) особи, винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до законодавства, а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб, несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну або адміністративну відповідальність згідно із законодавством (ч. 1 ст. 31);

г) особи, які представляють інтереси сторін і які допустили порушення положень статей 5, 6, частин першої, третьої, четвертої і п'ятої статті 9, частини п'ятої статті 12, частини першої статті 13, частин тре-

тьої та четвертої статті 16, частин п'ятої, восьмої, дев'ятої статті 19, частини третьої статті 23, а також посадові особи, які допустили порушення положень частини другої статті 5, частини четвертої статті 16 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством (ч. 2 ст. 31);

д) особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством (ст. 32). До зазначених осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 Кодексу законів про працю України;

е) особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством (ст. 33 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)").

Важливим є й те, що Кримінальним кодексом України вперше окремою статтею (ст. 174) передбачено відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку [230].

До 2001 р., тобто до прийняття нині чинного Кримінального кодексу України, ці дії не визнавалися злочином. Вважаємо, що криміналізація цих діянь є цілком вчасним та обґрунтованим кроком уперед українського законодавця, адже їхня суспільна небезпека є очевидною. Насамперед вона полягає у порушенні конституційно закріплених за тими, хто працює, прав на захист своїх економічних, соціальних та культурно-духовних інтересів шляхом здійснення ними заходів з активізації роботодавця щодо усунення порушень законодавства про працю або поліпшення її умов порівняно з існуючими.

Як слушно наголошує О. Готін, злочином порушується одна з найважливіших засад порядку вирішення трудових спорів – добровільність, заподіюється майнова та немайнова шкода суб'єктам господарювання, створюються умови для виникнення соціальної напруги в суспільстві [231, с. 76].

Законність чи незаконність страйків в Україні в кожному конкретному випадку визначається судом. Розгляд справ про визнання страйку незаконним належить до цивільної судової юрисдикції (компетенції) загальних судів згідно з порядком цивільного судочинства.

Підстави для визнання страйків незаконними передбачені ст. 22 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" і ці підстави є вичерпними. Зокрема, незаконними визнаються страйки:

а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень статей 2, 4, 6, частин першої і п'ятої статті 12, частин першої, третьої і шостої статті 19 цього Закону (йдеться про порушення працівниками, профспілкою, об'єднаннями профспілок чи уповноваженими ними органами вимог Закону щодо: процедури вступу до колективного трудового спору (конфлікту); відмови представників найманих працівників чи профспілки від участі у роботі трудового арбітражу або від виконання рішення трудового арбітражу, якщо дане рішення за попередньою домовленістю сторін колективного трудового спору є обов'язковим для виконання; порядку прийняття рішення про оголошення страйку, надіслання письмового попередження роботодавцю про початок страйку);

в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог статті 20, частин другої та третьої статті 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", зокрема недотримання працівниками, профспілкою, об'єднаннями профспілок чи уповноваженими ними органами норм про порядок визначення органу (особи), що очолює страйк, і припинення його повноважень, законодавчо встановленої заборони на проведення страйку;

г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених вищезазначеним Законом. Під примирними процедурами слід розуміти діяльність примирної комісії та/або трудового арбітражу з розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою його вирішення.

Варто акцентувати увагу й на тому, що страйк визнається незаконним при наявності хоча б однієї підстави, передбаченої статтею 22 вищезазначеного Закону. Подати в суд заяву про визнання страйку незаконним може лише власник або уповноважений ним орган (представник). Як правило, це належить до повноважень керівника юридичної особи, який, відповідно до установчих, документів діє від її імені.

Правник Г. Чанишева справедливо зазначає, що при цьому у кож-

ній із держав існує своя специфіка розподілу страйків на законні та незаконні. Крім цього, дослідниця вказує на ще одну особливість: залежно від умов конкретної країни суди можуть розширити чи звужити межі законності страйку. Регламентація страйків не зводиться до прямих заборон та придушення, а є досить гнучкою [232, с. 497].

Таким чином, аналіз чинного законодавства засвідчує той факт, що державою створені певні юридичні гарантії забезпечення конституційного права людини на страйк в Україні, обумовлені встановленням дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової, кримінальної відповідальності для тих осіб, які винні в порушенні відповідного законодавства. Слушно, що такі гарантії щодо захисту конституційних прав особи можуть бути дієвими лише за умови ефективної діяльності органів державної влади У випадку, коли особою використано всі національні засоби правового захисту, згідно зі ст. 55 Конституції України, вона має право звернутися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [33, с. 87]. Це повною мірою стосується і конституційного права працівника на страйк, тобто механізм міжнародного захисту права людини і громадянина на страйк передбачає застосування заходів міжнародного впливу до держави-відповідача, яка порушила конвенційні права і свободи особи. Так, на думку Л. Гусейнова, у держав, що порушили свої зобов'язання за Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, виникають такі «вторинні» зобов'язання: а) припинити протиправне діяння; б) забезпечити повне відшкодування шкоди, заподіяної цим діянням; в) забезпечити сатисфакцію, включаючи відповідні гарантії неповторення аналогічних фактів у майбутньому [233, с. 21].

Тобто особливість юридичної відповідальності держави-порушниці Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (а саме у ст. 11, з якої випливає право людини на страйк) полягає у тому, що вона має переважно майновий, компенсаційний характер стосовно потерпілого та загальний характер стосовно потенційних потерпілих.

Отже, третьою складовою змісту суб'єктивного конституційного права на страйк є можливість носія у разі порушення даного права звертатися за захистом як до держави в особі судових і правоохоронних органів, так і до міжнародних інституцій, тобто при вичерпанні національних засобів захисту досліджуваного права особа може звернутись до Європейського Суду з прав людини чи інших інституцій міжнародного рівня, за умови ратифікації Україною відповідних актів міжнародного

законодавства.

Зміст четвертого елемента суб'єктивного конституційного права на страйк зводиться до можливості його носія користуватися визначеним соціальним благом. Ця складова частина є результатом існування усіх трьох інших елементів, сукупність яких і дає можливість працівнику користуватися цим благом. У даному випадку, соціальне благо – це можливість працівника на власний розсуд обирати модель своєї поведінки, яка встановлена законодавчо. При цьому вважаємо за правильне акцентувати увагу на тому, що користуватися відповідним правом можна тільки як крайнім засобом (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу (ч. 2 ст. 17 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)").

Цій можливості кореспондує необхідність зобов'язаної сторони, якою потенційно виступають роботодавець або уповноважена ним особа, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, не заважати уповноваженій стороні користуватись відповідним соціальним благом, яким є конституційно закріплене право на страйк.

Досліджуване нами право не просто належить до основних прав особи, а є необхідним елементом якості життя людини, що працює. Право на страйк слід розглядати не тільки як можливість вирішення колективного трудового спору (конфлікту), а й як можливість поліпшення умов праці або задоволення вимог професійного характеру, пошуків вирішення економічних та соціальних проблем, котрі виникають на підприємстві й безпосередньо стосуються працівників та членів їхніх сімей.

Можливість носія суб'єктивного права користуватися визначеним соціальним благом складає основу будь-якої цивілізованої держави; без права на страйк неможлива побудова громадянського суспільства, конституційно та законодавчо закріплені можливості в цьому плані для кожного працівника є одним із дієвих заходів усунення несправедливості, нерівності. Дану потребу слід розглядати як необхідність забезпечення гідного рівня життя та визначених умов праці, що їх повинні забезпечити роботодавець або уповноважена ним особа, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Вважаємо, що за умов економічної кризи, соціальної напруженості, значної кількості безробітних право на страйк поставлено на один рівень з

первинними потребами (фізіологічними, в безпеці, захищеності та ін.) і є елементом права на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48 Конституції України).

Підстави говорити про можливість користування досліджуваним конституційним правом в Україні дають нам приклади загального страйку шахтарів у Донбасі у 1993 році, а також страйки 1998 року, коли кількість страйкуючих у нашій державі досягала майже 100 тисяч осіб. Водночас слід зазначити, що реалізація права на страйк в Україні залишається досить складним питанням через значну кількість обмежень, прогалин та невідповідностей у вітчизняному законодавстві.

Так, за даними Державної служби статистики України, протягом 2015 р. у страйках взяли участь 900 тис. працівників підприємств та організацій. Страйкували працівники п'яти підприємств та організацій. Зокрема, участь у страйках, які проходили на двох підприємствах у сфері промисловості, взяли 800 тис. працівників, та на трьох підприємствах у сфері транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності участь взяли 100 тис. працівників [234].

Переважає більшість страйків у нашій державі оголошується незаконними. Наприклад, незаконною визнана відмова пілотів авіакомпанії "Аеросвіт" здійснювати заплановані авіарейси у серпні 2011 року, за що їх потім було притягнуто до відповідальності [141, с. 348–352] та багато інших. Вище нами наголошувалося, що у нашій державі користування конституційним правом на страйк ускладнене як Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", так і Положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку від 2008 року, що затверджене Національною службою посередництва і примирення України (НСПП). Ознайомлення зі змістом останнього дає підстави для висновку про додаткове ускладнення реалізації права на страйк і підвищення імовірності визнання страйку незаконним. Навіть представники Федерації профспілок України визнають, що цей документ обтяжує користування правом на страйк та вказують на його рекомендаційний характер: "Це, скоріш за все, певний досвід вирішення колективних трудових спорів, яким можна користуватися, але він не є беззаперечним" [153]. Отже, основними правомочностями працівника щодо права на страйк, незважаючи на бюрократизованість чинного законодавства, є: 1) особисто вільно висловлювати свою волю щодо оголошення страйку та участі у страйку, що повинно бути закріплено у рішенні загальних зборів (конференції) трудового колективу; 2) на підставі прийнятого у встановленому законом порядку

рішення про оголошення страйку добровільно припиняти роботу (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків); 3) особисто обирати членів органу (визначати особу), що очолює страйк, та бути обраним до такого органу; 4) бути обраним та брати участь у роботі примирних органів з метою врегулювання конфлікту; 5) отримувати від органу (особи), що очолює страйк, інформацію про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту); 6) брати участь в утворенні страйкового фонду з добровільних внесків і пожертвувань; 7) брати участь у проведенні зборів, мітингів, пікетів з метою виконання висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог; 8) отримувати матеріальну допомогу із страйкового фонду в разі його утворення; 9) здійснювати контроль за виконанням угоди про вирішення колективного трудового спору; 10) отримувати від власника або уповноваженого ним органу (представника) компенсацію збитків у розмірі, визначеному судом, у разі, якщо буде доведено, що власник або уповноважений ним орган порушив закони, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним або частковим задоволенням вимог найманих працівників; 11) отримувати роз'яснення та консультації від НСПП та її відділень; 12) під час страйку продовжувати пошук шляхів вирішення колективного трудового спору (конфлікту), використовуючи для цього усі наявні можливості.

Аналіз чинного законодавства дозволяє виокремити основні недоліки, що ускладнюють користування правом на страйк:

- бюрократичність та довготривалість процедур, що передують страйку та яких необхідно дотримуватися;
- значна кількість випадків, за яких заборонено проводити страйки;
- законодавчо не передбачена можливість проведення страйків солідарності, попереджувальних та індивідуальних страйків;
- стимулювання штрейкбрехерства (працівники, які не можуть працювати, але не підтримують страйк, отримують зарплатню);
- роботодавець фактично наділений можливістю втручатись у проведення страйку: "за наявності визначених чинним законодавством підстав заборонити перебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації або проведення акцій протесту під час страйку" (п. 5.2 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку);
- під час страйку забезпечується допуск на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі в страйку (п.7.4 вищезазначеного Положення);

- відсутність розмежування процедури вирішення конфлікту інтересів та конфлікту права (реакція на очевидне порушення правових норм має відбуватись у тих самих рамках, як і реалізація суб'єктивного інтересу працівників на підвищення зарплати у зв'язку зі зростанням доходності виробництва). Ці підстави для колективних трудових спорів поділяють на економічні (висунення працівниками претензій щодо рівня оплати праці та побутового забезпечення і їх закріплення в колективному договорі) та юридичні (вимоги дотримуватись чітко визначених гарантій, передбачених законом);

- Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" не поділяє усі суперечності між власниками і працівниками на "спори" (соціально-економічні розбіжності) і "конфлікти" (порушення правових норм) та ін.

Щодо неможливості користуватися досліджуваним правом, то слід акцентувати увагу і на тому, що досить часто у нашій державі виникають ситуації, за яких працівники підприємства вступають у колективний трудовий спір через невиконання зарплатної плати. Наприклад, навесні 2012 р. 180 працівників КП "Херсонелектротранс", що вступили в колективний трудовий спір через невиконання зарплати, виходили на роботу, але не вчиняли ніяких дій. Директор підприємства звернувся до суду з наміром визнати страйк незаконним і притягнути працівників до дисциплінарної відповідальності. Однак правник допоміг працівникам, яких викликали до суду, сформулювати правову позицію: за трудовим договором працівники зобов'язані працювати за зарплату, а в даному разі директор не мав права вимагати виконання робіт. Після обнародування такої позиції директор відкликав свій позов у зв'язку з порушенням проти нього кримінальною справою.

Отже, аргумент "немає зарплати – немає роботи" заслуговує на існування, хоча й не зафіксований законом. На користь нього можна навести приклади із судової практики Російської Федерації, де з даного питання напрацьовано відповідний досвід, що підтверджується постановою Пленуму Верховного Суду даної держави, в якій зазначається, що порушення трудової дисципліни – це винне і безпідставне невиконання обов'язків, але при цьому ніхто не має права змусити працювати безоплатно [154].

Для забезпечення кожному, хто працює, користування конституційним правом на страйк, необхідно:

- у Законі України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" усі суперечності між власниками і працівниками поділити на "спори" (соціально-економічні розбіжності) і "конфлікти" (порушення правових норм) й передбачити різний підхід до реалізації



страйків з метою вирішення спорів і конфліктів;

- не стримувати «розширення» права на страйк, що інакше може вилитись у неконтрольовані вибухи соціальної ненависті з боку працівників;

- роботодавцям, у випадках проведення зборів чи конференції працівників для вирішення питання про оголошення чи неоголошення страйку, надавати приміщення і не перешкоджати проведенню зборів;

- законодавчо передбачити попереджувальний страйк (припинення виконання працівниками обов'язків тривалістю до двох годин – роботодавець має бути попереджений про нього за два дні). Він проводиться за рішенням представницького органу (представників) працівників, якщо примирні процедури не сприяють вирішенню спору чи конфлікту;

- законодавчо передбачити індивідуальний страйк у випадку очевидних порушень законодавства (коли роботодавець не оформляє належним чином трудові відносини, коли має місце борг по зарплаті чи не надання відпустки тощо).

Вважаємо вищезазначені положення найпринциповішими, що потребують свого законодавчого закріплення та забезпечать належне користування даним правом.

Таким чином, четвертою складовою змісту суб'єктивного права людини і громадянина на страйк є можливість носія суб'єктивного права користуватися визначеним соціальним благом, яким є конституційне право людини і громадянина на страйк. Зазначеному суб'єктивному праву кореспондує юридичний обов'язок держави не перешкоджати індивідуальному суб'єкту, потерпілому від свавілля власника чи уповноваженого ним органу (представника), колективно реалізовувати дану можливість, користуватися відповідним правом.

Структура суб'єктивного юридичного права людини на страйк – це його побудова, що включає в себе можливості (елементи), які відображають змістовну конкретизацію даного права, пов'язані між собою та закріплені у національному законодавстві; вона має чотиричленну побудову.

Теперішній розвиток прав людини супроводжується активним використанням даного права, котре підтверджує загальнотеоретичне уявлення про його зміст.

### Розділ 3

## ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ

### 3.1. Поняття конституційно-правових гарантій реалізації права на страйк

Формування в Україні демократичної та правової держави безпосередньо пов'язано з проблемою створення системи ефективних гарантій реалізації прав людини взагалі й конституційного права на страйк зокрема. Такі норми-гарантії щодо досліджуваного нами права можуть мати досить високий авторитет, але цього недостатньо – вони повинні ефективно реалізовуватися у фактичних суспільних відносинах. Відсутність у юридичній літературі єдиної думки про досліджувану проблематику обумовлює необхідність наукового пошуку у цьому напрямку, що об'єктивно має бути зорієнтований на аналіз досягнень вітчизняної й зарубіжної теорії та практики з досліджуваного питання.

Проблематика гарантій реалізації конституційного права на страйк як самостійна ще не стала об'єктом ґрунтовного наукового дослідження, оскільки знаходиться на початковій стадії.

Ті чи інші аспекти конституційно-правових гарантій реалізації прав людини знайшли своє відображення у працях вітчизняних та зарубіжних учених: Ю. Барабаша, М. Вітрука, К. Волинка, О. Гончаренко, А. Колодія, Л. Наливайко, А. Олійника, В. Погорілка, О. Петришина, П. Рабіновича, О. Скакун, В. Тація, Ю. Тодики, Ю. Фрицького та інших. Але у працях зазначених авторів не охарактеризовано гарантії конституційного права на страйк, їхні систему та види; не надано визначення поняття "конституційно-правові гарантії реалізації права на страйк", що і є завданнями даного дослідження.

Походження терміна «гарантія» пов'язують із французьким словом "garantie", яке утворене від "garantir" – забезпечувати, охороняти [235, с. 115–116]. Щодо прав людини і громадянина та досліджуваного нами конституційного права включно, гарантія – це ідеальна модель, відповідно до якої повинен формуватись юридичний та фактичний статус кожної особи. Слід погодитись, що гарантії є проблемою реальності правового явища та одним із головних питань проблеми правильного застосу-

вання правових норм, забезпечення законності та багатьох інших процесів правової дійсності [236, с. 153–159].

Нині термін "гарантії" є досить затребуваним та поширеним. Так, у Конституції України – Основному Законі держави – терміни "гарант", "гарантії", "гарантує", "гарантуються" містяться у 26 статтях (для порівняння, в Конституції Російської Федерації – у 18, Конституції Республіки Білорусь – в 19, у Конституції Республіки Казахстан – у 12 статтях).

Даний термін використовується в багатьох галузях юридичної, політичної та інших наук, однак єдиного підходу до його розуміння не існує. У науці конституційного права гарантії прав і свобод людини й громадянина розглядають по-різному, а саме як:

1) один із основних принципів конституційно-правового статусу особи [237, с. 81] або як складовий елемент правового статусу людини [238, с. 66; 239, с. 280];

2) систему норм, принципів, умов і вимог, що забезпечують у своїй сукупності здійснення конституційних прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина [55; 240, с. 113].

Зокрема О. Скакун визначає гарантії прав, свобод та обов'язків людини й громадянина як систему економічних, соціальних, політичних, ідеологічних і юридичних умов, засобів і способів, що забезпечує їх фактичну реалізацію, охорону й надійний захист. При цьому науковець уточнює, що без гарантій права, свободи та обов'язки людини й громадянина перетворюються на своєрідні "заяви про наміри", що не мають ніякої цінності ні для особи, ні для суспільства [44, с. 221].

Практично такого самого погляду дотримується і М. Вітрук, який під гарантіями прав, свобод, обов'язків і законних інтересів особи пропонує розуміти ті позитивно діючі умови й засоби, які забезпечують їх фактичну реалізацію і надійну охорону та захист для усіх і кожного. Учений акцентує увагу на тому, що негативні фактори не належать до гарантій здійснення прав, свобод та обов'язків людини [167, с. 144].

Цей підхід вищезазначених учених поділяє і вітчизняний правник О. Фрицький. Він характеризує систему гарантій як умови, засоби й методи, які забезпечують фактичну реалізацію та всебічну охорону прав і свобод особи [198, с. 176];

3) обов'язки держави створювати необхідні умови, що забезпечуються відповідними засобами, для здійснення громадянами своїх основних прав [51, с. 39; 224, с. 25; 241, с. 220; 242, с. 545]. При цьому В. Колісник та Ю. Барабаш наголошують, що конституційні гарантії – це передбачені Основним Законом України умови, засоби, методи й механізми, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод лю-

дини й громадянина [185, с. 132].

Близькою до даного підходу є позиція дослідника А. Олійника, який під гарантіями прав і свобод людини розуміє основні умови, способи й засоби, за допомогою яких кожна особа може реалізовувати свої права [243, с. 276];

4) сукупність об'єктивних та суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав і свобод, на усунення можливих перешкод для їх повного або належного здійснення [244, с. 555];

5) явища, що сприяють здійсненню прав і свобод людини, забезпечують їх охорону та захист [245, с. 23]. Наприклад, дослідниця Т. Заворотченко вважає, що гарантії прав і свобод – це особливий правовий засіб їх забезпечення, реалізації, охорони та захисту. Свого прояву вони набувають при практичній реалізації суб'єктивних прав особи. Тобто гарантії – це передбачені законом спеціальні засоби практичного забезпечення прав і свобод людини [246, с. 20].

Вищезазначений підхід значно розширений правником О. Петришиним. Він наголошує на тому, що реалізація прав і свобод людини й громадянина у демократичній правовій державі потребує не тільки достатнього рівня економічного, соціального й культурного розвитку суспільства, надійного юридичного захисту, але в тому числі й можливості звернутися за захистом до міжнародних правових організацій [184, с. 145].

Водночас запропонований нами перелік підходів не є вичерпним. Науковці виокремлюють ще ряд підходів, які дають можливість розглядати гарантії не як статично існуючі умови і засоби забезпечення прав і свобод людини та громадянина, а як динамічні обов'язки держави, її органів і посадових осіб постійно створювати сприятливі умови та надавати ефективні засоби для їх реалізації та ін. [247].

Отже, слід дійти висновку, що всі погляди вчених на поняття «гарантії прав і свобод людини й громадянина» характеризуються єдністю: у загальному вигляді вони визначаються як система принципів, норм, умов, засобів та способів, що забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону та захист.

Аналіз багатогранних підходів до розуміння сутності гарантій конституційних прав має важливе значення для визначення гарантій конституційного права на страйк зокрема. Однак, поряд з теоретичним їх обґрунтуванням, ще більш необхідним є питання усунення певного розриву між теорією і практикою, тобто питання дієвості цих гарантій.

Успіх у реальному використанні досліджуваного права цілком залежить від його рівня дотримання та гарантованості. Для гарантування

реалізації конституційного права на страйк у державі має злагоджено функціонувати відповідний механізм, що забезпечить реальне та безперешкодне здійснення даного права, його охорону від можливих посягань і захист від незаконних порушень. Тобто показниками ефективності гарантій конституційного права на страйк є не тільки стан вітчизняного законодавства, але й насамперед дієвий механізм забезпечення реалізації досліджуваного права.

Здебільше термін "механізм" розуміють як спосіб функціонування, систему засобів впливу [248, с. 438–439]. Вважаємо слушною позицію, відповідно до якої гарантії визначаються як складова механізму забезпечення прав та свобод людини і громадянина, який включає поряд з ними й інші соціально-правові інститути. У зв'язку з цим останніми роками дедалі частіше в юридичній науці вживається термін "механізм забезпечення прав та свобод людини і громадянина" [55, с. 217–242; 249].

Під механізмом забезпечення прав та свобод людини й громадянина розуміють комплекс взаємопов'язаних і взаємодіючих нормативно-правових передумов, юридичних засобів та загальносоціальних умов, які створюють комплекс можливостей для повноцінної реалізації прав і свобод, їх охорони від потенційних правопорушень та захисту прав і свобод, які зазнали порушення [250, с. 79].

Правник О. Скакун зауважує, що механізм забезпечення прав та свобод людини слід визначати як соціально-правовий. Цим поняттям підкреслюється, що правовий механізм – частина соціального і діє з ним у єдності. До основних підсистем механізму соціально-юридичного забезпечення конституційних прав людини і громадянина науковець відносить :

- механізм (гарантії) реалізації;
- механізм (гарантії) охорони;
- механізм (гарантії) захисту [44, с. 224].

Дослідниця К. Волинка так характеризує вищезазначені підсистеми:

- забезпечення реалізації прав та свобод людини і громадянина – це форма забезпечення прав і свобод, у якій відображається діяльність зі створення належних юридичних і фактичних умов безперешкодного і найбільш повного використання соціальних благ, опосередкованих правами й свободами, для максимального задоволення інтересів і потреб;
- забезпечення охорони прав людини і громадянина – це форма забезпечення прав і свобод, яка виражає діяльність, спрямовану на запобігання будь-яким порушенням прав і свобод особи, шляхом витіснення негативних факторів соціального середовища, що можуть спровокувати або сприяти порушенню прав і свобод особи;

- забезпечення захисту прав та свобод людини і громадянина – це форма забезпечення прав і свобод, яка відображає дію даного механізму, спрямовану на припинення порушень прав і свобод; ліквідацію будь-яких перешкод, що виникають при їх здійсненні; відновлення порушених прав та притягнення винних у скоєнні правопорушення до юридичної відповідальності [249, с. 7].

Щодо гарантій досліджуваного нами конституційного права на страйк, то вони складають механізм забезпечення цього права – це гарантії реалізації, гарантії охорони та гарантії захисту. Саме такий механізм (гарантії) здатний забезпечити безперешкодне та ефективно користування цим правом.

Гарантування конституційного права на страйк неможливо уявляти як однорідну масу гарантій. Слід погодитись з вітчизняним правником Л. Наливайко, яка наголошує, що в основу гарантування може бути покладено різні критерії. Так, досліджуючи гарантії державного ладу, дослідник пропонує виокремлювати такі із них: форму закріплення гарантій; сферу дії гарантій; ступінь їх державної забезпеченості; характер правових норм, якими регламентовано державний лад; взаємовідносини держави і громадянина та інші критерії [256, с. 165].

Базуючись на вищезазначеній позиції, слід зазначити, що і гарантії досліджуваного нами права, залежно від того, які критерії покладено в основу тих чи інших підходів, також розподіляються на групи.

Переважно як у науці теорії держави і права [44, с. 222; 251, с. 77–81; 252, с. 155], так і в конституційному праві [165, с. 140; 183, с. 57; 198, с. 176; 200, с. 132; 239, с. 462; 243, с. 276] гарантії реалізації основних прав людини залежно від змісту зазвичай поділяються на дві великі складові – загальні (загальносоціальні) та спеціальні (юридичні). Зокрема, учений-конституціоналіст В. Погорілко вказує, що загальні (загальносоціальні) визначаються рівнем розвитку основних сфер суспільного і державного життя та при цьому включають у себе:

- політичні гарантії прав і свобод (до них віднесено основні політичні інститути (форми безпосередньої демократії, політичного та ідеологічного плюралізму, багатопартійності, інститут народного суверенітету та інші));

- економічні гарантії представлені інститутами власності, економічного плюралізму, свободи підприємницької та господарської діяльності;

- соціальні гарантії передбачають наявність розвиненого громадянського суспільства, соціальної держави, громадського контролю та ін.;

- культурні (духовні) гарантії виражені у наявності розвиненої національної культури та культури національних меншин [166, с. 140].

В цілому поділяючи такий підхід, вважаємо, що наведений перелік загальних гарантій прав, свобод і обов'язків людини потребує доповнення його ідеологічними гарантіями.

Ідеологічні гарантії прав людини – це забезпечені державою ідеологічна багатоманітність, неприпустимість визнання державою жодної ідеології обов'язковою, заборона цензури, відповідність декларованих прав загальнолюдським принципам та загальновизнаним критеріям рівності, справедливості та моральності, які складають основу суспільної ідеології.

Отже, загальні гарантії реалізації конституційних прав і свобод людини, включно і права на страйк, за сферами поділяються на політичні, економічні, соціальні, культурні та ідеологічні.

Так, політичні гарантії реалізації конституційного права на страйк пов'язані з діяльністю держави як центрального елемента політичної системи, розвитком і реальністю інститутів демократії та діяльністю державно-владних структур зі створення умов реалізації суб'єктами належного їм права. Крім Української держави, суб'єктами гарантування досліджуваного права виступають органи державної влади, народ України, політичні партії. Вони достатньо широко відображені в Основному Законі (визнання народу єдиним джерелом влади (ст. 5), здійснення державної влади на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу, судову (ст. 6), політичний плюралізм та свобода політичної діяльності, що не заборонена Конституцією і законами України (ст. 15 Конституції України)). Ці положення пронизані ідеєю участі кожної людини у вирішенні загальних справ і повинні розвиватись у чинному українському законодавстві не тільки через посилення гарантій здійснення безпосередньої демократії, але й гарантій права на страйк.

Висвітлюючи політичні гарантії реалізації конституційного права на страйк, необхідно враховувати історичний досвід, який доводить, що саме нестабільна політична й економічна ситуація у будь-якій державі сприяє появі страйків, у ході яких працівники висувають вимоги до вищих органів влади. Прикладом може бути всеросійська акція протесту, що відбулася у листопаді 1996 р., або Всеросійський страйк працівників освіти, охорони здоров'я 12 жовтня 2004 р., коли працівники припинили роботу і вимагали від Уряду Російської Федерації проведення конкретних реформаційних змін у соціально-економічній сфері [50, с. 81].

В Україні 1 березня 1991 р. було розпочато страйк шахтарів Донбасу, в ході якого економічні вимоги гірників швидко поповнилися політичними – заборона Комуністичної партії, визнання суверенітету держави та ін.

У червні 1993 р. розпочалася нова хвиля страйків шахтарів Донбасу, що перекинулися на інші галузі промисловості та в ході яких страйкарі висунули також політичні вимоги – щодо довіри Президентові України, Верховній Раді України та радам усіх рівнів [253, с. 429–431].

Слід акцентувати увагу й на тому, що ні вітчизняне, ні зарубіжне законодавство не передбачає використання страйків для політичних цілей. У зв'язку з цим правник Є. Клівер наголошує, що, реалізуючи своє право на страйк, працівники при цьому одночасно дають зрозуміти суб'єктам, які опосередковано здійснюють народовладдя, помилковість здійснюваного ними курсу [47].

Дослідниця З. Кузнецова доповнює, що існування в Росії такої форми протесту працюючого населення є виправданим з огляду на достатньо сильний вплив крупного капіталу на законодавчу владу [50, с. 82].

Отже, врахування вищевикладеного дає змогу сформулювати таке визначення поняття «політичні гарантії реалізації конституційного права на страйк» – це передбачена національним законодавством політика держави, спрямована на демократизацію політичної системи України як сукупності державних і недержавних інститутів, що забезпечує формування умов і засобів його реалізації.

Економічні гарантії реалізації прав людини визначають рівень розвитку економічних відносин в Україні та визнання різноманітних форм власності, а також рівень економічної свободи.

Економічними гарантіями реалізації конституційного права людини на страйк є ст. 13 та ст. 14 Основного Закону про закріплення права власності на природні ресурси. Ці статті системно пов'язані з положеннями ст. 15 Конституції України про засади економічної багатоманітності. Вважаємо, що економічні гарантії конституційного права людини і громадянина на страйк слід визначити як передбачену національним законодавством систему економічних умов і можливостей, які сприяють створенню необхідних матеріально-фінансових ресурсів для його реалізації. Вони є базовими в системі гарантій, так як передбачають наявність відповідного середовища та матеріальної основи для забезпечення реалізації конституційних прав і свобод людини та права на страйк зокрема.

Наступною складовою загальних гарантій реалізації конституційного права на страйк є соціальні гарантії. До них слід віднести ст.ст. 1, 3 Конституції України, положення яких засвідчують, що Україна позиціонує себе як соціальна держава, тобто визнає людину найвищою соціальною цінністю, своє призначення вбачає у забезпеченні громадянського миру і злагоди у суспільстві, надає на субсидіарних засадах соціальну допомогу громадянам, які перебувають у скрутній життєвій ситуації, з



метою забезпечення кожному гідного рівня життя. Пряме визнання держави соціальною дозволяє стверджувати, що конституційному устрою України притаманний принцип соціальної держави, через що він набуває вищої імперативної сили і стає загальнозначущим, у тому числі й щодо соціальної спрямованості законодавства [42, с. 11].

До соціальних гарантій реалізації конституційного права на страйк також необхідно віднести: ч. 4 ст. 13 Основного Закону, якою закріплено, що держава забезпечує соціальну спрямованість економіки; ст. 24 – громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, в також відсутність привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження.

Під соціальними гарантіями реалізації конституційних прав людини і громадянина, включно і права на страйк, визнається відсутність будь-якого суспільно-політичного протистояння окремих соціальних верств населення та регіонів України, максимальна зайнятість населення. Умови формування в Україні демократичної правової держави, перехід до ринкової економіки переконливо засвідчують важливість соціальних гарантій досліджуваного права. Нині гостро стоїть питання про соціальну захищеність широких верств населення, що об'єктивно потребує внесення якісних змін до вітчизняного законодавства.

Як зазначає вітчизняна дослідниця Т. Наливайко, ефективність соціальної політики уряду в нашій державі гарантується через контрольні парламентські та відповідні президентські процедури, які розглядаються як важливі засоби втілення прав людини й громадянина у поточній діяльності компетентних органів влади та установ, котрі надають публічні послуги соціального характеру. Кабінет Міністрів України, як конституційний орган влади, повинен прослідкувати правозастосовчу практику втілення норм соціального законодавства та пропонувати парламенту – Верховній Раді України – здійснення заходів з його вдосконалення. При цьому слід погодитись із тим, що соціальна політика держави повинна відповідати реальності, щоб не виникало небезпеки надмірних соціальних зобов'язань з боку держави, як це відбулося за часів Веймарської республіки в Німеччині [254, с. 53].

Отже, соціальні гарантії реалізації конституційного права на страйк – це передбачена національним законодавством система суспільних взаємовідносин, які в умовах визнання людини найвищою соціальною цінністю, розбудови громадянського суспільства та соціальної держави сприяють безперешкодній реалізації цього права.

Щодо двох останніх складових елементів загальних гарантій –

економічних та соціальних, то слід вказати на той факт, що в юридичній науці їх досить часто розглядають сукупно. Так, правник З. Кузнецова, досліджуючи гарантії права на страйк, пропонує не розмежовувати їх.

Із значної кількості соціально-економічних гарантій дослідниця виокремлює соціальне партнерство між працівниками і державою, працівниками і роботодавцями, виробниками і споживачами навіть за умов, коли гостро стикаються їхні інтереси, виникає страйк [50, с. 83]. Під інтересом у соціально-економічному аспекті слід розуміти концентроване вираження потреб групи (цілі, цінності, бажання, очікування та інші орієнтації, що спонукають діяти у визначеному напрямку) [255, с. 18]. Вся складність при визначенні інтересів тієї чи іншої соціальної групи у ході страйку зводиться до того, що інтерес може бути реальним, обґрунтованим, а може засновуватися на неправильному розумінні обставин, що склалися. Для переважної більшості страйків ключовими є питання заробітної плати.

Наступною складовою загальних гарантій реалізації конституційного права на страйк є культурні (духовні) гарантії. Дослідниця Л. Наливайко, характеризуючи культурні гарантії державного ладу, визначає їх як систему культурних і духовних цінностей особистості, загальну культуру суспільства, належний культурно-освітній рівень держави, консолідації та розвитку української нації, її історичної свідомості, традицій і культури [256, с. 173].

До культурних гарантій реалізації конституційного права на страйк належать: свобода думки і слова, вільне вираження своїх поглядів і переконань (ст. 34 Конституції України); гарантованість громадянам свободи літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності (ст. 54), а також відсутність тенденцій моральної та духовної деградації в суспільстві.

Проблема формування й реалізації культурних (духовних) гарантій конституційного права людини на страйк особливо актуалізується в українському суспільстві в контексті розбудови незалежної держави, оскільки за радянських часів через заформалізованість та комуністичну ідеологізацію суспільства цей вид гарантій не мав належного розвитку.

Культурні (духовні) гарантії реалізації конституційного права на страйк слід визначити як передбачену національним законодавством систему культурних і духовних цінностей, яка сприяє утвердженню правової культури, суспільної свідомості та освіченості людини й громадянина, що необхідні для його реалізації.

Система ідеологічних гарантій конституційного права людини на страйк включає положення ст. 15 Конституції України, які встановлюють, що суспільне життя в Україні ґрунтується на засадах політичної та ідеологічної багатоманітності; крім цього, на рівні Основного Закону закріплено, що жодна ідеологія в державі не може визнаватись обов'язковою, а будь-яка цензура є забороненою.

Представниками різноманітних ідеологій у суспільстві виступають об'єднання громадян та політичні партії.

Ідеологічні гарантії державного ладу Л. Наливайко визначає як забезпечені державою ідеологічну багатоманітність, неприпустимість визнання державою жодної ідеології обов'язковою, заборону цензури, систему морально-правових уявлень особистості [256, с. 173]. Щодо системи ідеологічних гарантій реалізації конституційного права на страйк, то вважаємо, що вона включає такі складники: загальну та правову культуру суспільства, ідеологічний плюралізм, заборону монополізації ідеології, демократичну суспільну думку тощо, а також діяльність державних органів та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, суспільства в цілому щодо правової освіти населення. Це дозволяє особі бути більш обізнаною з тими чи іншими суспільними процесам, брати активну участь у громадському житті, включаючи прийняття рішення про участь чи неучасть у страйку.

Викладене вище надає нам можливість визначити ідеологічні гарантії реалізації конституційного права на страйк як передбачену національним законодавством систему умов, які забороняють цензуру, утверджують у суспільстві ідеологічну багатоманітність й морально-правові уявлення особистості, що сприяють реалізації цього права.

Отже, загальні гарантії реалізації конституційного права людини і громадянина на страйк – це передбачена національним законодавством система суспільних умов та засад, які спрямовані на забезпечення його реалізації, всебічну охорону та захист. За сферами вони поділяються на політичні, економічні, соціальні, культурні та ідеологічні.

Водночас загальні гарантії, створюючи передумови реальності конституційного права на страйк, не діють автоматично. Безпосередньо порядок здійснення даного права визначається спеціальними юридичними нормами.

Спеціальні (юридичні) гарантії конституційних прав – це надання державою формальної (юридичної) загальнообов'язковості тим умовам, які необхідні для того, аби кожен міг скористатися своїми конституційними правами і свободами [198, с. 177]. Це повною мірою стосується і спеціальних гарантій досліджуваного нами права.

Спеціальні (юридичні) гарантії конституційного права на страйк в Україні слід поділити на дві групи: нормативно-правові та організаційно-правові. Правник Л. Наливайко слушно наголошує, що для того щоб нормативно заданий рівень гарантування став "загальним явищем, повсякденною системою роботи, яка стала непорушною традицією", необхідні значні організаційні зусилля; нормативно закріплені гарантії досягають своєї мети лише у випадку створення стабільного організаційного режиму гарантування [256, с. 175].

Нормативно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк – це система правових норм та механізмів, за допомогою яких забезпечується його реалізація, охорона і захист. За формою об'єктивації вони є: 1) конституційні; 2) галузеві (адміністративні, цивільні, кримінальні, кримінально-процесуальні, адміністративно-процесуальні).

Організаційно-правові гарантії реалізації права на страйк – це система інституцій (суб'єктів), уповноважених забезпечувати реалізацію, охорону й захист цього права. Чинна Конституція України відносить до даної системи: Український народ, державу в цілому в особі її відповідних органів – Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та інших органів виконавчої влади, Конституційного Суду України, судів загальної юрисдикції, прокуратури, а також інших, недержавних суб'єктів (політичних партій, громадських організацій, засобів масової інформації, міжнародних органів та організацій та ін.).

Отже, спеціальні (юридичні) гарантії реалізації конституційного права на страйк – це визначена нормами національного законодавства система взаємопов'язаних (нормативно-правових та організаційно-правових) засобів і способів, за допомогою яких реалізується, охороняється й захищається це право.

Система гарантій реалізації досліджуваного права – як загальних, так і спеціальних (юридичних) – не є вичерпною; у нашій державі вона має стійку тенденцію до розширення.

Водночас вважаємо за необхідне акцентувати увагу на тому, що при цьому йдеться не просто про гарантії, а саме про конституційно-правові гарантії досліджуваного права. Останні вирізняються тим, що всі вони встановлюються Основним Законом держави й іншими законодавчими актами. Їхня ефективність залежить від якості Конституції України та інших правових норм, розвитку правових принципів, авторитетного та високоефективного органу конституційного контролю, а також від того, як виконують ці закони державні органи, що призначені створювати умови для виконання прав та обов'язків [246, с. 25–26].

Аналогічної позиції дотримуються і вітчизняні правники

Ю. Барабаш, В. Колісник, О. Гончаренко, які характеризують гарантії прав людини і громадянина саме як конституційно-правові; визначають їх як систему найважливіших приписів, засобів, закріплених у Конституції України та конституційному законодавстві, що забезпечують практичну реалізацію прав та свобод людини і громадянина [51, с. 40–41; 200, с. 203–204].

Зазначене вище дає нам підстави для визначення конституційно-правових гарантій реалізації права на страйк як відповідної системи, яка за своєю суттю є логічною й обґрунтованою та за змістом поділяється на загальні конституційно-правові гарантії та спеціальні конституційно-правові (юридичні) гарантії. Останні включають в себе: нормативно-правові гарантії та організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк.

Крім вищезазначеного, заслуговує на увагу і позиція Л. Міхневич, яка пропонує систему юридичних гарантій розглядати як таку, що побудована за дворівневою схемою – гарантій внутрішньодержавного та міжнародного рівня, де міжнародно-правові гарантії виступають у комплексі глобальних і регіональних міжнародних конвенцій (рекомендацій) та забезпечуються діяльністю міждержавних об'єднань та їх органів [257, с. 43].

Водночас надана нами класифікація гарантій реалізації конституційного права на страйк з поділом їх на загальні та спеціальні (юридичні) є досить умовною. Слушною є думка про те, що всі види гарантій мають правовий характер, оскільки вони юридично оформлені [256, с. 193]. Тобто закріплення загальних гарантій даного права у правових нормах робить їх спеціальними; всі зазначені вище види гарантій досліджуваного права мають правовий характер, вони юридично оформлені, перебувають у взаємній залежності, доповнюють один одного і діють як єдиний механізм, що забезпечує в цілому реалізацію конституційного права на страйк в Україні.

Також слід акцентувати увагу на тому, що система цих гарантій – як загальних, так і спеціальних (юридичних) – має стійку тенденцію до розширення.

Отже, конституційно-правові гарантії реалізації права на страйк – це визначена національним законодавством система загальних умов та засад, а також взаємопов'язаних спеціальних (нормативно-правових та організаційно-правових) засобів і способів, спрямованих на забезпечення його реалізації, всебічну охорону та захист.

### 3.2. Нормативно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк

Питання гарантій прав людини хвилювало людство досить давно. Так, ще Г. Єллінек акцентував увагу на соціальних, політичних та юридичних гарантіях суб'єктивних публічних прав, зауважуючи, що "...юридичні гарантії відрізняються від соціальних і політичних своєю дією, яка може бути достеменно передбачена" [258, с. 745–747].

Це свідчить на користь окремого звернення до важливої проблематики нормативно-правових гарантій конституційного права на страйк. Попередньо нами зазначалося, що вони поділяються на: а) конституційні; б) галузеві (кримінальні, адміністративні, цивільні, кримінально-процесуальні, адміністративно-процесуальні).

В. Погорілко характеризує конституційні гарантії як вид правових гарантій, механізм забезпечення, дотримання, виконання, застосування і використання конституційних та інших норм права органами державної влади, місцевого самоврядування, їхніми посадовими особами, іншими фізичними і юридичними особами [259, с. 554–555].

Ю. Тодика та В. Журавський визначають їх як передбачені Основним Законом України засоби, методи і механізми, які забезпечують реалізацію певного інституту [260, с. 167]. Отже, конституційні гарантії прав людини мають найвищу юридичну силу і є найважливішими серед нормативно правових гарантій, основою усіх інших правових гарантій.

Конституційні гарантії реалізації права на страйк мають провідне значення, оскільки саме Конституція України (Основний Закон) визначає фундаментальні засади гарантування досліджуваного права. З'ясування їх переліку слід розпочати насамперед із того, що відправною гарантією є наявність самої Конституції України, яка встановлює власний статус – можливість внесення змін і доповнень до неї обмежені (тобто, Основний Закон забезпечує власну стабільність) (розділ XIII).

Поряд з іншими основними правами людини Конституція України закріплює і досліджуване право (ст. 44).

Також важливим є те, що в ній визначено статус державних і недержавних інститутів, які виступають гарантами реалізації конституційних норм щодо прав та свобод людини і права на страйк включно.

Крім цього, важливо акцентувати увагу на таких її приписах, що гарантують досліджуване право:

- права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямо-

ваність діяльності держави; держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ч. 2 ст. 3);

- принцип верховенства права; найвища юридична сила Конституції України та відповідність їй законів й інших нормативно-правових актів, що приймаються на її основі; пряма дія норм Конституції України; гарантованість звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини й громадянина безпосередньо на підставі Конституції України (ст. 8);

- правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством; органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України (ст. 19);

- вільність і рівність усіх людей у своїй гідності та правах, невідчужуваність та непорушність прав і свобод (ст. 21);

- невичерпність конституційно закріплених прав і свобод, їх гарантованість та неможливість скасування; недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів (ст. 22);

- рівність громадян у конституційних правах і свободах та рівність їх перед законом; неможливість привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками; рівність прав жінки і чоловіка (ст. 24);

- іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також мають такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України (ст. 26);

- право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів; право на утворення професійних спілок без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів; рівні права усіх професійних спілок; встановлення обмежень щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і законами України (ст. 36);

- право кожного на працю; заборона примусової праці; право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу

від визначеної законом; заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; гарантія захисту від незаконного звільнення; захист законом права на своєчасне одержання винагороди (ст. 43);

- захист прав і свобод людини судом; гарантія кожному права на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб; право кожного на звернення за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна; право кожного будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань (ст. 55);

- гарантування кожному права знати свої права і обов'язки, а також у порядку, встановленому законом, доведеності до відома населення законів та інших нормативно-правових актів, що визначають права і обов'язки громадян; нечинність законів та інших нормативно-правових актів, що визначають права і обов'язки громадян, якщо вони не доведені до відома населення у порядку, встановленому законом (ст. 57);

- неможливість обмеження конституційних прав і свобод людини, крім випадків, передбачених Конституцією України; можливість обмеження права на страйк в умовах воєнного або надзвичайного стану із зазначенням строку дії таких обмежень (ст. 64);

- обов'язок кожного неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей; неможливість звільнення від юридичної відповідальності за незнання законів (ст. 68);

- визначення виключно законами України: прав і свобод людини і громадянина та їх гарантій, а також основних обов'язків громадян; засад утворення і діяльності політичних партій, інших об'єднань громадян, засобів масової інформації; організації і діяльності органів виконавчої влади, основ державної служби, організації державної статистики та інформатики; судоустрою, судочинства, статус суддів, засад судової експертизи, організації і діяльності прокуратури, органів дізнання і слідства, нотаріату, органів і установ виконання покарань; основ організації та діяльності адвокатури; правового режиму воєнного і надзвичайного стану, зон надзвичайної екологічної ситуації; організації і порядку діяльності Верховної Ради України та ін. (ст. 92);

- визначення Президента України гарантом додержання Конститу-



ції України, прав і свобод людини і громадянина (ст. 102);

- покладення на Кабінет Міністрів України вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина (ст. 116);

- покладення на прокуратуру України повноважень щодо підтримання публічного обвинувачення в суді; організації і процесуального керівництва досудовим розслідуванням, вирішення відповідно до закону інших питань під час кримінального провадження, нагляду за негласними та іншими слідчими і розшуковими діями органів правопорядку; представництва інтересів держави в суді у виключних випадках і в порядку, що визначені законом);

- здійснення правосуддя в Україні виключно судами (ст. 124);

- незалежність і недоторканність суддів судів загальної юрисдикції та суддів Конституційного Суду України (ст. 126 та ст. 149), заборона впливу на них (ст. 131-<sup>1</sup>);

- покладення на Конституційний Суд України як єдиний орган конституційної юрисдикції в Україні вирішення питань про відповідність Конституції України законів України та у передбачених цією Конституцією випадках інших актів, здійснення офіційного тлумачення Конституції України, а також інших повноважень, які передбачені чинним Основним Законом (ст. 147);

- заборона внесення змін до Основного Закону, які передбачають скасування чи обмеження прав і свобод людини та громадянина (ст. 157).

Однією із фундаментальних гарантій є пряма дія норм Конституції України. Водночас слід вказати на той факт, що, на жаль, правозастосовчі органи у своїх рішеннях не часто посилаються на норми Основного Закону. Науковці пов'язують це або з недостатньо високим авторитетом Конституції України в середовищі юридичної спільноти, або із відсутністю звички посилатись на конституційні приписи, а також із тим, що здебільшого вважають це феноменом не лише юридичним, але й психологічним [261, с. 26].

Отже, конституційні гарантії реалізації права на страйк – це сукупність встановлених Основним Законом норм і правових механізмів, які є основою його гарантування. За влучним висловом Р. Гринюка, вони змушують діяти державу у напрямку реального захисту потреб суспільства, встановлюють перешкоди до будь-яких трансформацій влади, спрямованих на відмову від цінностей свободи, права і справедливості [262, с. 22].

Поряд із вказаними вище конституційними гарантіями, до нормативно-правових гарантій реалізації права на страйк належить і система

чинного законодавства (закони України та інші нормативно-правові акти). Зокрема, це Закони України: "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про громадські об'єднання", Кримінальний кодекс України, Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 131 та ін.

На нашу думку, важливе значення для характеристики системи нормативно-правових гарантій має те, що вітчизняним законодавством заборонено локаут. Законодавець зарубіжних країн неоднозначно підходить до цього явища. Так, у ряді європейських держав допускається як право працівників на страйк, так і роботодавців на відповідні дії – локаут, тобто звільнення працівників у зв'язку з їх участю у страйку (ФРН, скандинавські країни).

У інших державах (Італія, Португалія, Греція, Росія) роботодавці не мають права на локаут [29]. При цьому ідея рівності сторін у трудових відносинах не підтримується на підставі того, що працівники менш впливові і економічно значно слабші роботодавців, а тому саме їм як компенсація надається право на страйк.

Тобто підприємці в силу власної економічної могутності мають у своєму розпорядженні численні засоби тиску, які відсутні у працівників. Саме тому немає необхідності гарантувати підприємцям право на локаут як противагу праву працівників на страйк [153]. Саме такий підхід обрано і вітчизняним законодавцем. Водночас, на нашу думку, для належного гарантування досліджуваного права чинне законодавство потребує удосконалення. У першу чергу слід звернути увагу на законодавчу норму, в якій надано визначення страйку (ст. 17 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"). Дефініція поняття "страйк" має бути не розпливчастою, а більш чіткою, ясною та зрозумілою. Пропонуємо вищезазначену статтю викласти в такій редакції: "Страйк – це крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що полягає у тимчасовому колективному добровільному припиненні роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків), у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу". Потребують удосконалення нормативно-правові гарантії, викладені у ст. 27 Закону України "Про порядок вирі-

шення колективних трудових спорів (конфліктів)", де визначено, що:

- участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності (ч. 1 ст. 27);

- за рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань (ч. 2 ст. 27);

- за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника; облік таких працівників є обов'язком роботодавця (ч. 3 ст. 27).

Такі гарантії вважаємо недостатніми, "куцими" та такими, які не дають можливості стверджувати про всебічну та належну зацікавленість законодавця у гарантуванні досліджуваного права кожному працівнику. Для усунення цих недоліків слід скористатись світовим досвідом. Так, у Трудовому кодексі Республіки Казахстан гарантії працівникам у зв'язку з проведенням законного страйку є більш об'ємними та включають у себе збереження за страйкуючими працівниками місця роботи, стажу та ін. [150].

Виходячи з цього, пропонуємо доповнити ч. 1 ст. 27 ("Гарантії для працівників під час страйку") Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" положенням такого змісту: "На період страйку за працівником зберігається місце роботи (посади), право на виплату допомоги із соціального страхування, трудовий стаж, а також гарантуються інші права, що випливають із трудових відносин".

Крім цього, слід доповнити вищезазначену ст. 27 частиною 4 такого змісту: "Заробітна плата за час страйку працівникам, що беруть у ньому участь, не зберігається, крім випадків, коли страйк проводиться у зв'язку з невиконанням або несвоєчасною виплатою заробітної плати".

В Україні, як і в більшості держав ближнього зарубіжжя (бувших республік, що входили до складу СРСР), поняття "право на страйк" не виходить за межі інструменту вирішення колективних трудових спорів. Необхідно законодавчо передбачити можливість проведення страйків солідарності, попереджувальних та індивідуальних страйків, що суттєво сприятиме реальному покращенню стану забезпечення прав працівників. Розширення права на страйк має сприйматись не лише як розширення гарантій на самозахист працівника від утиску роботодавця або уповно-

важеної ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, але й одночасно як складова народного суверенітету.

Враховуючи сучасні українські реалії вважаємо, що забезпечення у вищеперелічених межах права на страйк є абсолютно необхідною умовою для зменшення соціальної напруженості, спрямування невдоволеності працівників у легітимне русло. Щодо гарантування конституційного права на страйк працівникам приватного сектора, то важливим є питання створення для них додаткових гарантій.

Галузеві гарантії реалізації конституційного права на страйк – це правові норми відповідних галузей національного права (кримінального, адміністративного, цивільного), які встановлюють юридичні засоби його реалізації, охорони і захисту. Їх значення досить важливе – на законодавчому рівні вони гарантують регулювання тих відносин, які пов'язані із забезпеченням конституційного права на страйк.

Отже, нормативно-правове гарантування реалізації конституційного права на страйк забезпечується як Конституцією України, так і всією системою чинного законодавства України. Разом з тим слід вказати на те, що запропонований перелік гарантій не є вичерпним, оскільки глибоко переконані, що в умовах подальшого утвердження нашої держави як демократичної, соціальної і правової він неодмінно розширюватиметься.

За змістом регулюючого впливу нормативно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк поділяються на:

– матеріальні гарантії – норми, що встановлюють гарантії забезпечення даного права;

– процесуальні гарантії – це норми, які встановлюють юридичні обов'язки публічно-владних суб'єктів щодо забезпечення реалізації, охорони та захисту права на страйк (наприклад, регламентують порядок підготовки, організації та проведення страйку тощо). Особливо важливим є те, що ці норми встановлюють порядок притягнення до юридичної відповідальності за порушення реалізації даного права.

Серед нормативно-правових гарантій реалізації досліджуваного права окрему увагу слід приділити юридичній відповідальності за порушення чинного законодавства, яке визначає порядок реалізації конституційного права на страйк. Таку відповідальність слід визначити як виражене у відповідній правовій формі засудження і самого правопорушення, і його суб'єкта.

До характерних ознак юридичної відповідальності слід віднести:

а) законодавчо закріплені правові санкції як міра відповідальності за порушення законодавства щодо конституційного права особи на страйк;

б) доведена в установленому порядку винність суб'єкта правопорушення;

в) примус до виконання законодавчо встановлених санкцій.

Специфіка юридичної відповідальності як гарантії полягає у тому, що забезпечення реалізації конституційного права на страйк, його охорону та захист юридична відповідальність забезпечує шляхом гарантування виконання органами державної влади, місцевого самоврядування, їх посадовими і службовими особами, роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців та працівниками, а також органом (особою), що очолює страйк, своїх обов'язків, що кореспондують правам і обов'язкам інших суб'єктів.

Так, ст. 29 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" визначає, що особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством. Тобто юридична відповідальність за порушення законодавства про страйк поділяється на дисциплінарну, адміністративно-правову, кримінально-правову, цивільно-правову.

Слід зазначити, що за загальним правилом за порушення законодавства про страйк до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення, як догана та звільнення, але це стосується тільки загальної дисциплінарної відповідальності (ст. 147 Кодексу законів про працю України) [100]. Спеціальна ж дисциплінарна відповідальність є характерною можливістю застосування до порушника законодавства про страйк, поряд із доганою та звільненням, ще й таких, зокрема, заходів дисциплінарного стягнення та впливу, як пониження в класному чині, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знаку, звільнення з позбавленням класного чину, попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду, усне зауваження, зауваження, сувора догана, пониження у спеціальному званні на один ступінь та ін.

Таким чином, вирішуючи питання про притягнення конкретного порушника законодавства про страйк до дисциплінарної відповідальності, слід враховувати правове становище, в якому перебуває цей працівник.

Статтями 31–34 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" визначено загальні підстави відповідальності за порушення законодавства про страйк. Так, щодо дисциплінарної відповідальності, то насамперед слід вказати на законодавче закріплення положення про те, що участь у страйку працівників, за ви-

нятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності (ч. 1 ст. 27). Водночас законодавство України не передбачає гарантій для працівників, які брали участь у страйку, що пізніше був визнаний незаконним. Так, організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни; час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується; час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу (ст. 28).

Також законодавчо встановлено, що особи, які представляють інтереси сторін і які допустили порушення положень статей 5, 6, частин першої, третьої, четвертої і п'ятої статті 9, частини п'ятої статті 12, частини першої статті 13, частин третьої та четвертої статті 16, частин п'ятої, восьмої, дев'ятої статті 19, частини третьої статті 23, а також посадові особи, які допустили порушення положень частини другої статті 5, частини четвертої статті 16 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством (ч. 2 ст. 31 цього самого Закону).

Також відповідно до положень ст. 32 вищезазначеного Закону, особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. До цих осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 Кодексу законів про працю України.

Відповідно до ст. 33 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

Підтвердженням цьому є ст. 174 Кримінального кодексу України, якою передбачено притягнення до кримінальної відповідальності за примушування до участі у страйку або перешкодження участі у страйку. Так, примушування до участі у страйку або перешкодження участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій – карається штрафом до п'ятдесяти не-

оподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років.

Зі змісту статті 44 Конституції та ст. 17 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" випливає, що участь у страйку має бути добровільною. Зокрема, Кримінальний кодекс України охороняє це право працівників на вільне волевиявлення. Так, у коментарі до Кримінального кодексу України за редакцією В. Сташиса й В. Тація зазначено, що суспільна небезпечність даного злочину полягає в тому, що він посягає на конституційне право людини, яка працює, на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів; потерпілим від злочину є працівник.

Об'єктивна сторона злочину, передбаченого ст. 174 КК, на думку вчених, може виявлятися у двох формах: а) примушуванні до участі у страйку; б) перешкодженні участі у страйку. У коментарі дається визначення таким поняттям, як "примушування" та "перешкодження". Примушування – це психічний або фізичний вплив на працівника з метою примусити його брати участь у страйку, а перешкодження – протидія здійсненню працівником свого права брати участь у страйку.

Обов'язковою ознакою примушування і перешкодження є здійснення їх шляхом фізичного насильства, погрози застосування такого насильства або шляхом інших незаконних дій. За ступенем тяжкості фізичне насильство, застосоване винним, може виявлятися у завданні ударів, побоїв, заподіянні легких тілесних ушкоджень, незаконному позбавленні волі.

Автори вищезазначеного коментаря зазначають, що якщо фізичне насильство виявилось в заподіянні тілесних ушкоджень середньої тяжкості або тяжких тілесних ушкоджень, то настає кваліфікація за сукупністю злочинів (наприклад, за статтями 122, 121 і 174 КК). Науковці вказують, що погроза застосування насильства може полягати в залякуванні працівника застосуванням будь-якого фізичного насильства, в тому числі й погрозі вчинити вбивство. Інші незаконні дії при вчиненні злочину у цій формі можуть виявлятися в обмані, погрозі позбавити будь-яких пільг, звільнити працівника тощо.

Водночас, на думку правників, не містить складу злочину, передбаченого ст. 174 КК, перешкодження участі у страйку, коли його проведення є незаконним, тобто якщо припинення працівниками роботи створює загрозу довікллю, перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аварії тощо. Даний злочин вважається закінченим з моменту вчинення дій, передбачених ст. 174 КК.

Суб'єктивною стороною цього злочину є прямиий умисел, мотиви і

мета значення для кваліфікації не мають.

Суб'єктом злочину виступає фізична осудна особа, що досягла віку кримінальної відповідальності. Вчинення цього злочину службовою особою за наявності до того підстав можна додатково кваліфікувати як відповідний злочин у сфері службової діяльності, наприклад, за статтями 364, 365 КК [263, с. 517–518].

Щодо цивільно-правової відповідальності, то Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" містить окрему статтю 34, яка визначає порядок відшкодування збитків, заподіяних страйком, а саме: а) збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством; б) збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать); в) роботодавець, який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Таким чином, дослідження нормативно-правових гарантій реалізації конституційного права на страйк дозволяє зробити висновок, що на сучасному перехідному етапі розвитку держави, утвердження її як демократичної і правової особливо вагомого значення набувають як реальний, так і формальний характер Конституції України та законів держави, тобто збіг або, навпаки, невідповідність формальних, писаних норм реальності, адекватності відбиття в чинному законодавстві існуючих тенденцій щодо конституційних прав та свобод людини і права на страйк включно. Таке співвідношення дає підстави для висновку про те, наскільки реальним є Основний Закон та законодавство України про досліджуване нами право.

### **3.3. Організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк**

Наступною групою спеціальних конституційно-правових (юридичних) гарантій реалізації права на страйк є організаційно-правові. Звернення до них є не менш важливим завданням, ніж з'ясування сутності нормативно-правових гарантій.



Необхідно наголосити на тому, що із самого початку конституювання основоположних прав і свобод людини, включно й досліджуваного права, обумовило парадигму їх ефективного гарантування. Здавна і донині важливим, а нерідко і визначальним елементом захисту прав і свобод людини були парламенти, суди, а з утвердженням республіканської форми правління – і президенти держав. В даному випадку йдеться саме про організаційні гарантії. У нашій державі вони мають системний характер.

Так, аналіз чинної Конституції України дає нам достатні підстави стверджувати, що Основний Закон закріпив відносно цілісну систему цих гарантій, до якої входять такі суб'єкти: український народ, держава в цілому, в особі її відповідних органів (Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та інших органів виконавчої влади, Конституційного Суду України, судів загальної юрисдикції, прокуратури), а також інші суб'єкти (політичні партії, громадські організації, засоби масової інформації, міжнародні органи та організації).

Організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк – це визначена нормами національного законодавства система інституцій (суб'єктів), уповноважених забезпечувати реалізацію, охорону і захист даного права.

В цілому організаційно-правові гарантії реалізації прав людини, а також досліджуваного права включно можна поділити на такі:

а) за способом створення – національні гарантії, що поділяються на державні і недержавні;

б) залежно від сфери дії – національні (внутрішньодержавні) і міжнародні;

в) за характером діяльності – органи-гаранти як загальної, так і спеціальної компетенції;

г) за територією поширення їх компетенції – центральні та місцеві.

У правовій доктрині державних гарантів називають "основними" [264, с. 100–101]. Досліджуючи державу та органи державної влади як основних гарантів прав і свобод людини, включно й конституційного права на страйк, необхідно чітко усвідомлювати, що виконання ними цієї функції має на меті виконання основного обов'язку щодо утвердження і забезпечення прав і свобод людини, життя і здоров'я якої, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3 Конституції України). Саме у такому розумінні гарантування прав людини виступає загальною метою як держави, так і громадянського суспільства; у цьому проявляється зага-

льний вектор розвитку держави, яка має докладати усіх зусиль для реалізації закладених Основним Законом принципів щодо забезпечення кожного з конституційних прав людини, серед яких право на страйк посідає вагомe місце.

Держава, її органи є головними (провідними) організаційно-правовими гарантими конституційного права на страйк. Водночас в умовах глобалізаційних процесів значна роль у гарантуванні конституційного права на страйк належить і недержавним: внутрішньодержавним – громадським та міжнародним організаціям (наприклад, МОП, ООН, Європейському Союзу, Раді Європи).

Першорядне місце у гарантуванні конституційних прав і свобод людини та права на страйк включно належить Українському народу (відповідно до преамбули Основного Закону, Український народ – це громадяни України всіх національностей). Положення Конституції України закріплюють, що саме він є носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні. Народ здійснює владу безпосередньо, через державні органи та шляхом самоврядування (ст. 5 Основного Закону). Волевиявлення народу здійснюється через вибори, референдуми та інші форми безпосередньої демократії (ст. 69 Основного Закону). Вибори – це первісна легітимація державної влади; саме через вибори народ України передає владу державі. Підтвердженням останньому положенню є ст. 38 Основного Закону, котра закріплює право громадян брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати й бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Отже, народ є важливим первинним гарантом реалізації конституційного права на страйк.

Важливим гарантом реалізації права на страйк є держава. Відповідно до ч. 2 ст. 3 Конституції України, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; держава відповідає перед людиною за свою діяльність; утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Позитивна відповідальність держави полягає у формуванні умов, необхідних для здійснення досліджуваного нами права і регламентована в таких конституційних приписах:

1) держава "гарантує" (ч. 3 ст. 8, ч. 2 ст. 14, ч. 2 ст. 22, ч. 3 ст. 25, ч. 4 ст. 32, ч. 1 ст. 34, ч.ч. 2 та 6 ст. 43, ч. 1 ст. 54, ч. 2 ст. 55, ч. 1 ст. 57 Конституції України);

2) держава "забезпечує" (ч. 4 ст. 13, ст. 16, ст. 23, ч. 3 ст. 24, ч. 3 ст. 42, ч. 2 ст. 44, ч. 2 ст. 45 Конституції України);

3) держава "створює умови" (ч. 2 ст. 43, ч. 3 ст. 49 Конституції України).

Негативна відповідальність держави закріплена в ч. 5 ст. 41, ст. 56, ч. 3 ст. 152 Конституції України і полягає в її зобов'язаннях відшкодувати збитки (матеріальні, моральні), завдані порушенням прав і свобод, включно і щодо конституційного права на страйк, унаслідок дій (бездіяльності) державних органів, службових чи посадових осіб.

Серед гарантів реалізації конституційного права на страйк значне місце відведено органам державної влади. Вагомою при цьому є роль Верховної Ради України – єдиного законодавчого органу.

Коло повноважень даного органу є досить широким і стосується питань гарантування досліджуваного права. Пріоритетна роль Українського парламенту пов'язана з його законодавчою функцією – це прийняття законів про внесення змін до Основного Закону; визначення виключно законами України прав і свобод людини й громадянина, гарантій цих прав і свобод; основних обов'язків людини й громадянина, а також виключно законодавчої регламентації значного кола питань, що визначено ст. 92 Конституції України.

За чинною Конституцією України до повноважень парламенту, як гаранта досліджуваного права на страйк, віднесено: визначення засад внутрішньої і зовнішньої політики; затвердження загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національно-культурного розвитку, охорони довкілля; призначення виборів Президента України та заслуховування його щорічних і позачергових послань про внутрішнє і зовнішнє становище України; розгляд і прийняття рішення про схвалення Програми діяльності Кабінету Міністрів України; здійснення контролю за діяльністю Кабінету Міністрів України, а також парламентського контролю у межах, визначених Конституцією та законом, тощо (ст. 85).

Як зазначалося вище, основоположною функцією Верховної Ради України є законодавча. Основний Закон наділяє парламент правом приймати закони, постанови та інші акти. Прикладом гарантування конституційного права на страйк є Закони України: "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про громадські об'єднання" та ін.

Важливо наголосити, що з прийняттям чи внесенням змін до будь-якого із законів, що стосується досліджуваного права, Верховна Рада України забезпечує зменшення кількості прогалин у законодавстві стосовно діяльності того чи іншого органу державної влади, недержавних

організацій, особи, групи осіб, усіх можливих суб'єктів громадянського суспільства.

Виконанню вищезазначеного сприяють і постанови парламенту. Наприклад, постанова Верховної Ради України від 17 червня 1999 р. "Про Засади державної політики України в галузі прав людини", що визначила принципи і напрямки державної політики у галузі прав людини [265]. Даний акт є підґрунтям, на якому базується діяльність як парламенту, так і інших органів державної влади у сфері гарантування прав людини та конституційного права на страйк зокрема.

Верховній Раді України також відведено особливу роль у здійсненні попереднього контролю за конституційністю законів. Так, у процесі обговорення і прийняття законопроектів парламент України перевіряє кожен із них на відповідність Основному Закону.

Одним із напрямків законодавчої діяльності парламенту є внесення ним змін до Конституції України. Водночас для гарантування досліджуваного нами права важливим є те, що Конституція України не може бути змінена, якщо зміни передбачають скасування чи обмеження прав і свобод людини й громадянина (ст. 157).

Наступною функцією Верховної Ради України із забезпечення прав та свобод людини є установча. У процесі її реалізації слід виокремити такі напрямки діяльності парламенту: участь у формуванні органів виконавчої влади (п. 12 ст. 85 Конституції України); формування органів судової влади (пп. 26 і 27 ст. 85); створення парламентських структур (ст. 89) та ін. Значною мірою від того, наскільки якісно парламент здійснює дану функцію, залежить рівень гарантування прав та свобод людини взагалі і конституційного права на страйк зокрема.

Важливою складовою установчої функції парламенту є призначення та звільнення з посади Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсмана). Дана інституція є важливим гарантом забезпечення досліджуваного права на страйк. Уповноважений здійснює свою діяльність незалежно від інших державних органів та посадових осіб; його діяльність доповнює існуючі засоби захисту конституційних прав і свобод людини й громадянина, не відмінює їх і не тягне за собою перегляду компетенції державних органів, які забезпечують захист і поновлення порушених прав і свобод [266].

Також відповідно до положень Закону України "Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини", омбудсман представляє Верховній Раді України щорічну доповідь про стан додержання та захисту прав і свобод людини й громадянина в Україні органами державної влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, пі-

дприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності та їх посадовими і службовими особами, які порушували своїми діями (бездіяльністю) права і свободи людини й громадянина, та про виявлені недоліки в законодавстві щодо захисту прав і свобод людини й громадянина.

Така щорічна доповідь повинна містити посилання на випадки порушень прав і свобод людини й громадянина, щодо яких Уповноважений уживав необхідних заходів, на результати перевірок, що здійснювалися протягом року, а також висновки та рекомендації, спрямовані на поліпшення стану забезпечення прав і свобод людини й громадянина.

Щодо досліджуваного нами конституційного права на страйк та інших соціально-економічних прав, що тісно з ним пов'язані, то у їх захисті діяльність Уповноваженого Верховної Ради з прав людини посідає особливе місце. Її омбудсман здійснює на підставі даних стосовно порушення цих прав людини, які він отримує від громадян України, осіб без громадянства, іноземців, а також з власної ініціативи, та розглядає звернення відповідно до вищезазначеного Закону України.

Так, у Щорічній доповіді про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні (2010 рік) омбудсманом було зазначено, що друге місце у повідомленнях про порушення прав громадян займають економічні – 24,2 % від загальної кількості повідомлень. Ця цифра є на 7,2 % більшою порівняно з 2009 р. Найчастіше це були звернення з питань порушення права на працю, затримки з виплатою заробітної плати, незаконного звільнення з роботи тощо [267, с. 7–8]. У 2011 році майже в кожному шостому зверненні до Уповноваженого йшлося про порушення соціальних та економічних прав особи [268, с. 18].

У 2013 році, зважаючи на неодноразові звернення до омбудсмана представників Всеукраїнської професійної спілки пілотів, а також профспілки бортпроводників одного з авіаперевізників стосовно неконституційності норм Закону України "Про транспорт" та порушення їхніх законних прав щодо захисту конституційного права на страйк, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини створено робочу групу для розробки проекту Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гарантування реалізації конституційного права людини на страйк". У ньому, зокрема, пропонується статтю 18 Закону України "Про транспорт" викласти у такій редакції: "Страйк на підприємствах транспорту застосовується відповідно до законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". А частину першу статті 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" після слів "здоров'ю людей", до-

повнити словами "національній безпеці". Потім запропоновані зміни були подані до Кабінету Міністрів України й Уповноваженим з прав людини було висловлено сподівання, що вже найближчим часом законопроект в установленому порядку буде внесено на розгляд парламенту [269]. Але до цього часу він не став предметом розгляду у Верховній Раді України.

Тобто ситуація, висвітлена вище, і до тепер залишається без змін. У своїй черговій доповіді Уповноважений Верховної Ради України з прав людини наголосив, що недостатня урегульованість питання реалізації працівниками транспорту конституційного права на страйк фактично унеможлиблює законний захист їхніх прав, зумовила неоднозначне застосування норм права у цій сфері та становить реальну загрозу, з одного боку, масових порушень трудових прав роботодавцем, з іншого – спонтанних (несподіваних) зривів перевезень, надання транспортних послуг, коли одержувачі цих послуг заздалегідь не мають права на альтернативне їх забезпечення.

Крім цього, у цій доповіді омбудсман сам акцентував увагу на тому, що окреслена проблема вже була зазначена у Доповіді за 2012 рік [269].

Отже, при цьому слід погодитись, що далеко не завжди акти реагування омбудсмана мають дієвий вплив на покращення в Україні ситуації із захисту конституційних прав та свобод людини взагалі й досліджуваного права зокрема. Становлення інституту Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини відбувається у нашій державі в умовах, коли ще триває пошук оптимальної моделі вітчизняної схеми омбудсмана [270, с. 7]. У цьому плані важливим є досвід не тільки розвинутих зарубіжних країн, де даний інститут функціонує вже досить давно, а й країн СНД, Східної Європи, де, як і в нашій державі, він є новим. Однак для його вдосконалення необхідно враховувати не тільки іноземний досвід, але й спиратися на наші національно-ментальні особливості формування та функціонування цього важливого правозахисного інституту. Саме такий підхід забезпечить утвердження інституту Уповноваженого в нашій державі як ефективного та дієвого механізму парламентського контролю за дотриманням прав і свобод людини, посилить вплив на органи державної влади, місцевого самоврядування, їхніх посадових та службових осіб для забезпечення основних прав і свобод та конституційного права на страйк включно.

Крім парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини й громадянина Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, що має вагоме значення для гарантування права

на страйк, не менш важливими є й інші напрямки контрольної діяльності Верховної Ради України: бюджетно-фінансовий контроль, контроль за діяльністю Кабінету Міністрів України тощо.

Однією з форм депутатського контролю є депутатські запити. Відповідно до ст. 86 Конституції України, народний депутат України має право на сесії Верховної Ради України звернутися із запитом до органів Верховної Ради України, до Кабінету Міністрів України, до керівників інших органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також до керівників підприємств, установ і організацій, розташованих на території України, незалежно від їх підпорядкування і форм власності; керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій зобов'язані повідомити народного депутата України про результати розгляду його запиту, включно й щодо питань забезпечення конституційного права на страйк. Існують також інші форми парламентського контролю у зазначеній сфері.

Отже, Верховна Рада України, як державний орган, посідає провідне місце у сфері гарантування реалізації досліджуваного нами права.

Значна роль у гарантуванні конституційного права на страйк належить Президенту України. Конституційно закріплено, що він є гарантом не тільки державного суверенітету, територіальної цілісності України, але й додержання Конституції України, прав і свобод людини та громадянина (ст. 102 Основного Закону). Також відповідно до присяги Президент України зобов'язаний дбати про благо Вітчизни і добробут Українського народу, обстоювати права і свободи громадян, додержуватися Конституції України і законів України, виконувати свої обов'язки в інтересах усіх співвітчизників, підносити авторитет України у світі (ч. 3 ст. 104).

З метою реалізації вищезазначених конституційних положень глава держави виконує ряд функцій. Насамперед, це нормативна діяльність, яка може мати як самостійний, так і змішаний характер. Слід погодитись з Ю. Фрицьким, який наголошує, що зміст діяльності Президента України є найпомітнішим при здійсненні установчої, нормотворчої функцій та функції забезпечення єдності державної влади [271, с. 326].

При здійсненні нормотворчої функції Президент України видає укази та розпорядження (ч.ч. 3, 4 ст. 106 Основного Закону). Прикладом нормативно-правових актів щодо гарантування конституційного права на страйк є такі укази глави держави: «Про заходи щодо дальшого зміцнення правопорядку, охорони прав і свобод громадян» [272], "Про утворення Національної служби посередництва і примирення" [273], "Про Повноважного Представника Президента України з питань додержання

прав і свобод людини і громадянина" [274] та інші.

Забезпечення конституційного права на страйк покладається і на органи виконавчої влади. Вищим органом у цій системі є Кабінет Міністрів України. Саме йому ввірено не тільки виконання Конституції і законів України, актів Президента України, але й вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод людини й громадянина (ст. 116 Основного Закону). Уряд покликаний забезпечувати конституційні соціально-економічні права і свободи людини, у т. ч. право на страйк, як безпосередньо, так і через центральні та місцеві органи виконавчої влади, спрямовувати й контролювати їх діяльність у даному напрямку.

Центральними органами виконавчої влади в Україні є міністерства та інші центральні органи виконавчої влади (служби, агентства, інспекції) [275]. Практично кожен із цих органів здійснює забезпечення досліджуваного права людини у певній сфері відповідно до своїх повноважень.

Наступною ланкою в системі органів виконавчої влади є місцеві органи виконавчої влади: а) місцеві державні адміністрації – місцеві органи виконавчої влади загальної компетенції; б) територіальні органи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади – місцеві органи виконавчої влади спеціальної компетенції.

Конституційно-правовий статус місцевих державних адміністрацій визначено Конституцією України (ст.ст. 118, 119) та Законом України "Про місцеві державні адміністрації" від 9 квітня 1999 року [276].

Так, згідно зі ст. 119 Конституції України, місцеві державні адміністрації на відповідній території забезпечують: виконання Конституції та законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади; законність і правопорядок; додержання прав і свобод громадян; виконання державних і регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку; взаємодію з органами місцевого самоврядування; реалізацію інших наданих державою, а також делегованих відповідними радами повноважень.

Відповідно до чинного законодавства голови місцевих державних адміністрацій в межах своїх повноважень видають розпорядження, а керівники структурних підрозділів – накази. Прикладом таких розпоряджень, в яких приверталася увага і до досліджуваного нами права, є Розпорядження Харківської обласної державної адміністрації від 25 квітня 2006 року № 227 "Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених в обласному бюджеті на 2006 рік на виконання Обласної програми стабілізації та розвитку тваринництва на 2006–2010 роки" [277]; Розпорядження голови Снятинської районної державної адмініст-



рації Івано-Франківської області "Про інформаційно-аналітичне забезпечення та офіційний Веб-сайт райдержадміністрації" та інші [278].

Розпорядження голів місцевих державних адміністрацій, прийняті в межах їх компетенції, є обов'язковими для виконання на відповідній території всіма органами, підприємствами, установами та організаціями, посадовими особами та громадянами [276].

Однак вважаємо за необхідне вказати і на орган виключно спеціальної компетенції, а саме – Національну службу посередництва і примирення у складі центрального апарату та регіональних відділень. Підтвердженням цьому є Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, яке затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 131.

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). За умовами оплати праці, матеріально-побутового забезпечення, медичного та транспортного обслуговування голова Національної служби посередництва і примирення прирівняний до голів державних комітетів, його заступник – до заступника голови державного комітету, інші працівники – до відповідних категорій працівників державних комітетів [140].

Отже, у процесі здійснення виконавчої влади відбувається реальне втілення в життя законів, інших нормативно-правових актів щодо реалізації конституційного права людини на страйк.

Гарантування реалізації досліджуваного права здійснюється не тільки вказаними вище державними органами, але й органами правосуддя (розділ VIII Конституції України). В. Стефанюк зазначає, що Концепція правосуддя, відображена у Конституції України, визначає цю гілку влади не просто інструментом у розв'язанні вищезазначених суперечностей, але й рівноправним партнером законодавчої та виконавчої влади у врегулюванні суспільних процесів [279, с. 15–16].

Правосуддя належить виключно судам; воно не може бути делеговане іншим органам, крім судів, чи кимось привласнене. Суть цього гарантування полягає у недопущенні створення будь-яких інших органів, що наділені судовою владою. Саме за умови чинності даного організаційно-правового принципу суд здатний виконувати свої повноваження щодо захисту конституційного права на страйк. У процесі відправлення правосуддя суди вирішують конфлікти, пов'язані з реалізацією досліджуваного права на страйк. Так, рішення про визнання страйку неза-

конним приймається тільки судом (ст. 23 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)").

Для покращення забезпечення судами загальної юрисдикції основних прав та свобод людини необхідно: а) подальше реформування цих органів влади шляхом реалізації конституційно-правових норм з питань судово-правової реформи в Україні; б) постійно підвищувати рівень правосвідомості та правової культури суддів шляхом їх ефективного правового навчання та виховання з метою недопущення з їх боку байдужості, тяганини, низького професіоналізму тощо. Це сприятиме визначенню більш високого місця і ролі судів загальної юрисдикції у забезпеченні як досліджуваного права на страйк, так і інших конституційних прав і свобод людини в Україні.

Наступним суб'єктом гарантування реалізації досліджуваного права є Конституційний Суд України. Процесуальним засобом забезпечення конституційних прав та свобод людини і громадянина та досліджуваного права на страйк включно у ході здійснення конституційного судочинства є інтерпретаційно-правова діяльність Конституційного Суду України.

До повноважень цього органу належить офіційне тлумачення Конституції України. Серед інших повноважень, у контексті розгляду нашого питання, Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність:

- Конституції України (конституційність) законів України та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим;

- Конституції України та законам України нормативно-правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим за зверненням Президента України згідно з частиною другою статті 137 Конституції України;

- Конституції України (конституційність) законів України (їх окремих положень) за конституційною скаргою особи, яка вважає, що застосований в остаточному судовому рішенні в її справі закон України суперечить Конституції України [280].

Щодо гарантування реалізації конституційного права на страйк, то слід виокремити такі рішення Конституційного Суду України: у справі за конституційним поданням Кабінету Міністрів України щодо офіційного тлумачення положень статті 2, абзацу четвертого частини першої статті 3 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [281], рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень час-

тин третьої, четвертої статті 59 Закону України "Про Державний бюджет України на 2003 рік" (справа про соціальний захист військовослужбовців та працівників правоохоронних органів) [282].

Так, щодо останнього рішення, то Закон України "Про Національну поліцію" [283] встановлює, що поліцейський не може організовувати страйки та брати участь у страйках (ч. 5 ст. 61).

Крім того, Законом України "Про Збройні Сили України" (ч. 7 ст. 17) [284], Кодексом Цивільного захисту України (ст. 116) особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівникам професійних аварійно-рятувальних служб забороняється організувати страйки або брати в них участь [285].

Конституційний Суд України, на підтвердження конституційності зазначених обмежень прав для окремих категорій громадян, водночас зазначив, що вони повинні компенсуватися наявністю підвищених гарантій соціальної захищеності, тобто комплексу організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення добробуту саме цієї категорії громадян як під час проходження служби, так і після її закінчення. При цьому ч. 5 ст. 17 Конституції України покладає на державу обов'язки щодо соціального захисту не тільки громадян, а й членів їх сімей (Рішення Конституційного Суду України від 20 березня 2002 року № 5-рп у справі щодо пільг, компенсацій і гарантій) [286, с. 183–184].

Також слід акцентувати увагу на такому напрямку діяльності Конституційного Суду України, як робота зі зверненнями. Формами такого звернення до даного органу є конституційне подання, конституційне звернення і конституційна скарга.

Відповідно до Закону України "Про Конституційний Суд України":

а) конституційне подання – подане до Суду письмове клопотання щодо:

- 1) визнання акта (його окремих положень) неконституційним;
- 2) офіційного тлумачення Конституції України.

У конституційному поданні щодо конституційності акта (його окремих положень) зазначаються акт (його конкретні положення), що належить перевірити на відповідність Конституції України, та конкретні положення Конституції України, на відповідність яким належить перевірити акт (його окремі положення), а також обґрунтування тверджень щодо неконституційності акта (його окремих положень).

Конституційне подання щодо офіційного тлумачення Конституції України містить конкретні положення Конституції України, які потребують офіційного тлумачення, та обґрунтування підстав, які спричини-

ли потребу в тлумаченні;

б) конституційне звернення – це подане до Суду письмове клопотання про надання висновку щодо:

1) відповідності Конституції України чинного міжнародного договору України або міжнародного договору, що вноситься до Верховної Ради України для надання згоди на його обов'язковість;

2) відповідності Конституції України (конституційності) питань, які пропонуються для винесення на всеукраїнський референдум за народною ініціативою;

3) додержання конституційної процедури розслідування і розгляду справи про усунення Президента України з поста в порядку імпічменту;

4) відповідності законопроекту про внесення змін до Конституції України вимогам статей 157 і 158 Конституції України;

5) порушення Верховною Радою Автономної Республіки Крим Конституції України або законів України;

б) відповідності нормативно-правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим Конституції України та законам України;

в) конституційна скарга – це подане до Суду письмове клопотання щодо перевірки на відповідність Конституції України (конституційність) закону України (його окремих положень), що застосований в остаточному судовому рішенні у справі суб'єкта права на конституційну скаргу.

Згідно із Законом «Про Конституційний Суд України», суб'єктом права на конституційну скаргу є особа, яка вважає, що застосований в остаточному судовому рішенні в її справі закон України (його окремі положення) суперечить Конституції України.

До суб'єктів права на конституційну скаргу не належать юридичні особи публічного права [280].

Отже, як громадяни України, так й іноземці, особи без громадянства мають право звертатися до Конституційного Суду України за захистом конституційного права на страйк. Тобто ні Конституція України, ні закон не позбавляють громадянина права на звернення до Конституційного Суду України.

Однак при цьому, як наголошує А. Олійник, мають бути встановлені межі, в яких фізична приватна особа повинна діяти, не доводячи до абсурду своє конституційне право на скаргу, коли непередбачуваний потік звернень фактично дезорганізував би діяльність цієї інституції та вихолостив її основне завдання – забезпечення конституційності у діяльності органів державної влади та перетворив цю інституцію на чергове бюро з питань розгляду скарг. На думку А. Олійника, такий механізм

в умовах своєрідного розуміння своїх прав з боку окремих категорій громадян вбачається найбільш оптимальним [287, с. 317].

Отже, Конституційний Суд України відіграє суттєву роль у гарантуванні реалізації права людини на страйк, здійснює свою організаційну діяльність відповідно до чинного законодавства та організаційно-правових актів, що ним приймаються. Він не може виходити за межі своїх повноважень і не підміняє діяльність інших органів правосуддя.

Важливу роль у гарантуванні реалізації конституційного права на страйк відіграє прокуратура. Р. Бараннік вказує, що метою її діяльності є нагляд за додержанням та правильним застосуванням законів, які регулюють різні блоки соціально-економічного життя, що повинно забезпечити їх точне та однакове застосування [288, с. 115], зокрема, представництво інтересів громадянина або держави в суді та нагляд за додержанням законів органами, що провадять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство [289].

Згідно з приписами Закону України «Про прокуратуру», органи прокуратури України становлять єдину систему, яка в передбаченому законодавчо порядку здійснює встановлені Основним Законом держави функції з метою захисту прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства і держави.

Захищаючи серед інших конституційних прав та свобод і право людини на страйк, органи прокуратури представляють соціально-економічні інтереси громадян або держави в суді у випадках, визначених законом.

Так, у грудні 2011 року у м. Житомирі, коли працівники трамвайно-тролейбусного управління (ТТУ) розпочали страйк та створили страйковий комітет, пікетували місцеві органи влади, домагаючись повної виплати зарплати, місцевою прокуратурою було створено робочу групу і здійснено перевірку за фактом невиплати заробітної плати працівникам житомирського ТТУ. Меру міста В. Дебою прокурорський нагляд направив листа з вимогою терміново скликати сесію міської ради для вирішення даного питання [290]. У лютому 2013 року прокуратура Київської області відреагувала на численні скарги та страйк місцевих перевізників і здійснила перевірку на предмет корупційних діянь облдержадміністрації при проведенні конкурсу, за яким обласні маршрути дісталися перевізникам з іншої, Одеської області [291].

Ці та інші приклади свідчать на користь того, що прокуратурі у гарантуванні конституційного права на страйк відведена суттєва роль.

Недержавними суб'єктами – суб'єктами громадянського суспільс-

тва, що є гарантами конституційного права на страйк, виступають засоби масової інформації. Утвердження основних прав і свобод неможливе без обміну інформацією, яку вони збирають, опрацьовують і доводять до адресатів. Засоби масової інформації впливають на формування поглядів людей, громадської думки, правосвідомості. Вони висвітлюють процеси, що пов'язані як зі страйками, так і забезпеченням відповідного права в Україні та зарубіжних державах. Прикладом можуть бути публікації ЗМІ про реалізацію даного права у Франції [292], Греції [293] та інших європейських державах [294].

Слід погодитись з тим, що ЗМІ при цьому виконують важливу функцію провідника змін суспільної свідомості, а демократичний процес неможливий без обміну інформацією. Важливим аспектом гарантування прав і свобод людини засобами масової інформації є те, що найважливішою засадою функціонування демократичної держави є свобода поширення інформації; ЗМІ повинні безперешкодно виконувати свої соціальні функції, насамперед інформаційну, освітню, виховну, ідеологічну та формування цінностей демократії [56, с. 184]. І хоча засоби масової інформації виконують свою роль у гарантуванні конституційного права на страйк опосередковано, разом з тим об'єктивне висвітлення подій, пов'язаних із реалізацією даного права, є запорукою його реального утвердження. У якості нагальної сучасної потреби слід визначити подальший розвиток діяльності ЗМІ відповідно до міжнародних стандартів.

Політичні партії є недержавними суб'єктами – гарантами конституційного права на страйк. Відповідно до ст. 36 Конституції України, політичні партії в Україні сприяють формуванню і вираженню політичної волі громадян. При цьому важливо звернути увагу на таку їх особливість: як недержавні суб'єкти вони беруть участь у виборах з метою отримання доступу до публічної влади.

Згідно з ч. 2 ст. 59 Конституції України, для забезпечення права на захист громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства, юридичних осіб від обвинувачення та надання правової допомоги при вирішенні справ у судах та інших державних органах в Україні діє адвокатура. Адвокатура – це недержавний самоврядний інститут, що забезпечує здійснення захисту, представництва та надання інших видів правової допомоги на професійній основі, а також самостійно вирішує питання організації і діяльності адвокатури в порядку, встановленому цим Законом [295].

Право на юридичну допомогу знайшло своє закріплення і в нормах міжнародного законодавства (ст. 11 Загальної декларації прав людини, ч. 3 ст. 14 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права) то-

що. Щодо гарантування конституційного права на страйк, то слід зазначити, що в сучасних умовах правова допомога є необхідним складовим елементом будь-якого розвинутого суспільства, а правова обізнаність виступає необхідною умовою життєдіяльності для абсолютно усіх верств населення.

Серед інших недержавних суб'єктів – гарантів реалізації конституційного права на страйк – можна назвати: профспілки в недержавному секторі економіки (приміром, Федерація профспілок працівників кооперації й інших форм підприємництва України) та інші громадські об'єднання; політичні партії тощо. Для прикладу, слід вказати, що свого часу саме завдяки активній позиції профспілок із законопроекту "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" було вилучено норму щодо права роботодавця застосовувати локаут у відповідь на страйк працівників з їх звільненням за такі дії. Введення цієї норми суттєво б обмежило права працівників на страйк як крайню форму захисту ними своїх трудових і соціально-економічних інтересів.

Водночас у сучасних умовах в Україні слід відзначити тенденцію до зниження рівня довіри населення до профспілок; незацікавленість та неспроможність профспілок опікуватися працівниками нових форм господарювання, приватних фірм зокрема. Для того щоб професійні спілки відігравали більш суттєву роль у гарантуванні досліджуваного нами конституційного права на страйк, вважаємо за необхідне: а) посилити з їхнього боку підтримку тих, хто втратив роботу; б) недопущення надмірної політизації профспілкового руху та посилення залежності профспілок від певної політичної сили тощо.

Важливе місце у гарантуванні реалізації конституційного права на страйк в Україні посідають громадські об'єднання. Закон України "Про громадські об'єднання" у ст. 1 визначає їх як добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших інтересів. За організаційно-правовою формою вони утворюються як громадська організація або громадська спілка. Відповідно до п. 4 ст. 3 цього самого Закону на території України відповідно до чинного законодавства, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, діють також і неурядові організації інших держав, міжнародні неурядові організації [296].

Так, наприклад, улітку 2013 року громадська організація України "Таксі столиці" виступила з вимогою включити до законопроекту "Про таксі" положення, що спрямовані на захист інтересів водіїв і пасажирів,

оскільки, на думку співголови даної громадської організації Д. Садохи, всі раніше розроблені проекти були спрямовані на захист інтересів або лише перевізників, або інформаційно-диспетчерської служби. І якщо запропоновані положення будуть знехтувані, то, як вважає співголова, це загрожує не тільки зростанням вартості послуг таксі, а й може призвести до всеукраїнського страйку водіїв таксі [297].

11 травня 2017 р. громадська організація «Трудові ініціативи» спільно з офісом Уповноваженого Верховної Ради з прав людини ініціювали створення платформи «За право на страйк».

За участю представників профспілок та неурядових організацій 11 травня у приміщенні Укрінформу було підписано відповідний меморандум, до якого долучилась і Профспілка працівників АПК.

Під час цього заходу представники громадських організацій, офісу Омбудсмана, профспілковці та активісти обговорили, як в Україні на практиці можна реалізовувати право на страйк та які перепони потрібно для цього долати [298].

Щодо міжнародних організацій (ООН, МОП, Європейського Союзу, Ради Європи та інших), то за сучасних умов вони як міжнародні неурядові організації стали учасниками міжнародного життя. Відносини міжнародних неурядових організацій з урядами країн характеризуються сьогодні суперництвом, співпрацею або діяльністю в обох напрямках. За сучасних умов глобалізації місце і роль міжнародних неурядових організацій є досить вагомими [246, с. 3].

У статуті Організації Об'єднаних Націй щодо прав людини закріплено, що ООН має на меті розвиток поваги до основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії [299, с. 406]. З самого початку становлення та діяльності цієї організації у сфері дотримання прав людини та основних свобод (1946–1948 рр.) Україна як одна із членів-засновників брала безпосередню участь в обговоренні питань, пов'язаних зі створенням і функціонуванням головних і спеціалізованих структур цієї організації, зокрема й у сфері дотримання прав людини та основних свобод.

У 1919 р. було створено Міжнародну організацію праці – МОП. Її мета – сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення соціальної справедливості, забезпечення гідної праці, підвищення добробуту, поліпшення умов праці та захист прав людини. Це унікальна тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців для спільної розробки політики і програм. Як всесвітня організація, вона відповідає за розроблення Міжнародних стандартів у сфері праці і здійснює нагляд за їх дотриманням, у співпраці з



країнами – членами організації – прагне забезпечити дотримання стандартів у сфері праці на законодавчому рівні й на практиці [300].

З моменту створення головним напрямком її діяльності стала нормотворчість й у цьому полягав провідний зміст її існування. За роки свого існування МОП накопичила практичний досвід розвитку переговорного процесу й регулювання соціально-трудоових проблем та конфліктів на основі тристоронніх переговорів і угод. Її розробки викладено в основних документах: деклараціях, конвенціях і рекомендаціях, про які йшлося вище. Європейський суд з прав людини також виступає як дієвий гарант реалізації конституційного права на страйк в Україні. Наприклад, у рішенні ЄСПЛ «У справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» від 2 жовтня 2014 року цей суд визнав незаконною заборону на страйк персоналу авіакомпанії "АероСвіт" [301].

Суть справи зводилась до такого. 16 лютого 2011 р. Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) був зареєстрований трудовий спір між працівниками та керівництвом авіакомпанії «АероСвіт». Працівники виступили з низкою вимог (ремонт авіаційного електронного обладнання для обслуговування харчування і для кондиціонування повітря; підвищення безпеки технологічних процесів у польоті; виплата зарплати не пізніше, ніж за 3 дні до періоду відпусток та своєчасно і в повному обсязі заробітної плати; 3% підвищення останньої; виплата заробітної плати на основі обмінного курсу долара США до української гривні за курсом, встановленим Національним банком України з перерахунком її з 2008 року; перерахунок доплат за вислугу та ін.) [302].

9 вересня 2011 р. на загальних зборах працівників авіакомпанії «АероСвіт» було прийнято рішення про страйк екіпажів 150 літаків, який повинен був розпочатися 28 вересня і тривати до повного задоволення їх вимог.

Але адміністрація підприємства звернулася до суду з вимогою заборонити страйк як незаконний. 6 жовтня Бориспільський районний суд виніс рішення про заборону страйку, спираючись на статтю 18 Закону України «Про транспорт», яка забороняє страйки на транспортних підприємствах, якщо вони впливають на перевезення пасажирів.

Також вищевказаний районний суд у своєму рішенні зазначив, що авіакомпанія «АероСвіт» є великим пасажирським перевізником, де працювало понад 80 маршрутів у 33 країни. Крім того, враховуючи, що однією з основних задач бортпровідників літаків, було забезпечення безпеки пасажирів, суд врахував також положення статті 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», що забороняють страйки, якщо вони можуть поставити під загрозу життя і

здоров'я людей.

22 листопада та 19 грудня 2011 року відповідно апеляційний суд Київської області і Вищий спеціалізований суд України у цивільних і кримінальних справах залишили в силі судові рішення від 6 жовтня 2011 року. А 20 січня 2012 року було винесено остаточне судове рішення щодо позову до страйкового комітету.

Отже, у судовому порядку працівників «АероСвіту» було позбавлено права на страйк, тобто навіть у зв'язку з тривалою заборгованістю по виплаті заробітної плати, неналежними умовами роботи тощо.

Заявники поскаржилися до ЄСПЛ на порушення статті 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (свобода зібрань та об'єднань) у зв'язку з беззастережною заборогою національними властями у проведенні страйку лише на тій підставі, що вони працювали на транспортному підприємстві.

Варто зазначити, що на захист права на страйк українських авіаторів вступила і Міжнародна організація «Європейська конфедерація профспілок» та національні профспілки (Конфедерація вільних профспілок України). Вони надіслали до Страсбурга ґрунтовний аналіз міжнародного законодавства, яке закріплює право на протести.

Справа підтримувалася Фондом стратегічних справ України Української Гельсінської спілки з прав людини (далі – УГСПЛ) за активної участі у справі адвокатів компанії Counselors [302].

Своїм рішенням по вищезазначеній справі ЄСПЛ визнав порушення ст. 11 Європейської конвенції прав людини (право на свободу зборів і асоціацій) та присудив відшкодувати п'яти заявникам EUR20 тис. моральної шкоди [303].

Українська УГСПЛ з цього приводу наголошує, що після цього рішення ЄСПЛ українські авіакомпанії та працівники транспортної галузі («Укрзалізниця» та ін.) отримали можливість боротися за свої трудові права і страйкувати.

Віце-президент профспілки Асоціації працівників льотного складу цивільної авіації України В. Тимошенко наголосив на революційності отриманого рішення, яке встановлює справедливість, а також акцентував увагу на тому, що відтепер щонайменше у транспортників є можливість страйкувати, навіть за умови, якщо вітчизняне законодавство ще не приведено до європейського рівня та не встановлено право транспортників на страйк; підкреслив, що після цього рішення працівники галузі отримали можливість вирішувати свої соціальні питання на підприємстві за рахунок страйку [304].

М. Щербатюк, програмний директор УГСПЛ, також наголошує на

тому, що Європейський суд з прав людини у справі «Тимошенко та інші проти України» визначив, що законодавство, яке регулює проведення страйків в Україні, нечітке, непрозоре і, відповідно, неякісне; саме це законодавство і дозволило обмежити право на страйк працівників транспортних підприємств, яке мало місце в цій справі та призвело до порушення Україною своїх міжнародних зобов'язань. Європейський суд у цій справі визнав важливість захисту Конвенцією права на страйк, зокрема для авіаційних компаній [304].

Погоджуємося з тим, що таке рішення ЄСПЛ у цій справі може стати прецедентним не тільки для України, але й для інших країн Європи. Адже тривалий час профспілки залізничників, лікарів, держслужбовців, намагалися визнати страйк законним інструментом захисту трудових прав; справа «Тимошенко та інші проти України» може стати підставою для системних змін у цій сфері [304].

Отже, рішення Європейського суду з прав людини у цій справі має змінити не тільки вітчизняне законодавство, але й всю судову практику України і надати можливість працівникам транспортної галузі публічно відстоювати свої соціально-економічні права.

У своїх попередніх рішеннях Європейський суд з прав людини постановив, що право утворювати профспілки та вступати в них включає в себе право "мати можливість в умовах, що не суперечать ст. 11, домагатися за допомогою організацій захисту своїх професійних інтересів", а також зазначив, що це один із засобів досягнення цієї мети, але не єдиний [305, с. 256–261]. В цьому випадку, визнаючи право на страйк як один із засобів захисту профспілкою інтересів своїх членів, Європейський суд з прав людини прямо не захищає дане право, залишаючи за кожною державою право вільно обирати захід, який вона використовуватиме для досягнення цієї мети.

Отже, гарантами реалізації конституційного права на страйк можуть бути не лише державні інститути. Такими суб'єктами є, наприклад, політичні партії, ЗМІ та міжнародні неурядові організації. Визначення державної і недержавної складової у системі гарантії конституційного права на страйк не має на меті проголошення пріоритету держави над суспільством; акцентується увага саме на важливості взаємодії у процесі гарантування досліджуваного права всіх без винятку елементів системи задля всебічного його забезпечення.

Гарантії реалізації конституційного права на страйк також можна класифікувати й за іншими критеріями. Так, за сферою дії вони поділяються на внутрішньодержавні (національні) та міжнародно-правові.

Внутрішньодержавні (національні) гарантії реалізації конститу-

ційного права на страйк – це система законодавчо закріплених соціальних, економічних, політичних, моральних і правових засобів і умов, які забезпечують його реалізацію, охорону та захист. Беручи за основу підхід Л. Наливайко [236, с. 194], слід зазначити, що вони поділяються на: а) державні, які здійснюються державними органами (Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України тощо); б) місцеві (локальні), здійснювані місцевими органами влади; в) корпоративні, які здійснюються громадськими об'єднаннями (наприклад, професійними спілками).

Міжнародно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк – це матеріальні, процесуальні та інституційно-організаційні засоби забезпечення його реалізації, охорони і захисту на міжнародному, наддержавному рівні. Це новий вид гарантій для держав пострадянського простору та України включно. На відміну від внутрішньодержавних засобів забезпечення прав і свобод, що встановлюються нормами внутрішнього законодавства, система міжнародного та регіонального забезпечення прав і свобод особи базується на міжнародно-правових нормах, які створюються шляхом підписання державами багатосторонніх угод з відповідних питань. Зокрема, вони закріплені у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права та інших міжнародних документах та реалізуються через різноманітні програми та проекти, якими займаються ООН, МОП, Рада Європи та ін.

Водночас умови сьогодення вимагають окремих комплексних досліджень щодо дефініції поняття "гарантії конституційного права на страйк", його ознак, функцій, критеріїв класифікації тощо.

## ВИСНОВКИ

Здійснене нами теоретичне узагальнення та запропоноване нове вирішення важливого наукового завдання полягає у формуванні цілісної концепції конституційного права на страйк в Україні, яка б відповідала міжнародно-правовим стандартам та кращим зарубіжним аналогам. Головні науково-теоретичні, методологічні та практичні результати дослідження викладено в таких висновках і пропозиціях:

1. Закладене вченими науково-теоретичне підґрунтя конституційного права на страйк на теренах України дає можливість виокремити такі періоди його становлення та розвитку: 1) дореволюційний період (XIX – початок XX ст.); 2) радянський період (1920–1980-ті рр.); 3) період незалежності України (1990-ті рр. – по теперішній час).

Проведений аналіз наявних вітчизняних наукових розвідок про досліджуване право засвідчив необхідність у його новітньому комплексному фундаментальному дослідженні.

2. Нормативно-правове закріплення права на страйк – це діяльність міжнародних та національних структур зі створення правових норм, які закріплюють можливості особи щодо реалізації, охорони та захисту цього права.

Процес його становлення та розвитку на теренах України пройшов довгий шлях – від повної заборони до конституційно-правового закріплення – та складається з кількох етапів, що різняться між собою змістом та історичними рамками: 1) перша половина XIX століття – прийняття перших законодавчих актів, які категорично забороняли страйки й асоціації; 2) друга половина XIX ст. – 1917 рік – поступовий перехід від категоричної заборони страйку до його легалізації; 3) 1918 р. – 1980-і рр. – заборона права на страйк; 4) 1989 р. – по теперішній час – закріплення досліджуваного права у конституційно-правових актах УРСР та України, удосконалення його нормативно-правової регламентації.

3. Особливості нормативно-правового встановлення конституційного права на страйк зведено до таких чотирьох типів: а) воно прямо передбачено конституціями та деталізовано у законах; б) опосередковано передбачено конституціями; в) у конституції прямо не закріплене, однак виводиться із конституційних положень про право на об'єднання (асоціацію); г) законодавчо не регламентовано.

На міжнародному рівні існують два основні способи закріплення та, відповідно, правового регулювання права на страйк: прямий та опосередкований. В цілому ж регламентація права на страйк міжнародно-правовими актами віднесена до сфери внутрішнього законодавства.

В Україні досліджуване право закріплено на конституційному рівні окремою статтею (ст. 44 Основного Закону) та деталізовано на законодавчому рівні (Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", Указ Президента України "Про утворення Національної служби посередництва і примирення" та ін.).

4. Ознаками суб'єктивного конституційного права на страйк є такі: 1) це можливість визначеної поведінки, що регламентована юридично; 2) ця можливість надається не просто суб'єкту права (особі правоздатній), а суб'єкту правовідносин (особі праводієздатній), тобто може бути реалізована суб'єктом тільки через правовідносини; 3) надається суб'єкту права з метою задоволення як його власних, так і загальних (колективних) інтересів; 4) є мірою поведінки, що має свої межі, й порушення яких є зловживанням правом; 5) існує у зв'язку з відповідним юридичним обов'язком (зобов'язаною стороною), без реалізації якого не може бути реалізовано й саме право; 6) реалізація цієї можливості гарантується державою (включно і можливістю державного примусу стосовно носія кореспондуючого (відповідного) юридичного обов'язку або іншими способами правового захисту); 7) тісно пов'язано з іншими суб'єктивними юридичними правами і певною мірою залежить від їх реалізації (правом на об'єднання, правом на працю тощо).

5. Конституційне право на страйк – це соціально обумовлена, визначена нормами об'єктивного права міра можливої (дозволеної) поведінки праводієздатних суб'єктів як уповноваженої сторони конституційно-правових відносин, що полягає у тимчасовому колективному добровільному припиненні роботи і надана їм для захисту власних і загальних соціально-економічних прав та інтересів трудового колективу, забезпечена поведінкою зобов'язаної сторони й гарантована державою.

Сутність досліджуваного права полягає у можливості кожного працівника захищати як власні, так і колективні соціально-економічні права та інтереси. Дане право є соціальним регулятором конфліктних ситуацій, коли інші можливості щодо їх вирішення вичерпано.

6. Зміст конституційного права на страйк окреслюється чотирич-

ленною структурою: а) можливість власних активних дій носія суб'єктивного права; б) можливість носія суб'єктивного права вимагати належної поведінки від зобов'язаної сторони; в) можливість носія, у разі порушення його конституційного права на страйк, звертатися за захистом як до держави в особі судових і правоохоронних органів, так і до міжнародних інституцій (право на захист), що зобов'язані відновити порушене право; г) можливість носія користуватися визначеним соціальним благом.

7. За класифікаційними ознаками конституційне право на страйк в Україні є: 1) щодо конституційного закріплення прав людини – основним; 2) за генезою – позитивним; 3) за черговістю включення до конституцій та міжнародно-правових документів – правом другого покоління; 4) за змістом та сферою реалізації – соціально-економічним, хоча в сучасних умовах все більше набуває комплексного характеру (поєднує у собі риси соціальних, економічних, культурних, екологічних прав та має політичний відтінок); 5) за видом суб'єкта – належить кожному, хто працює (право людини, кожного, а не лише громадянина), однак реалізується, як правило, колективно, а отже, є змішаним – здійснюється як індивідуальними, так і колективними діями. Однак в умовах сьогодення, коли на ринку праці все частіше як самостійний суб'єкт трудових відносин виступає висококваліфікований працівник, який при укладенні трудового договору вимагає індивідуалізації його умов (сам може вирішувати питання про відмову виконати головне зобов'язання за трудовим договором – надання трудових послуг), все частіше постає питання про визнання права на страйк як індивідуального права кожного окремого працівника; 6) щодо обмеженості – підлягає обмеженню.

8. Конституційно-правові гарантії реалізації права на страйк – це визначена національним законодавством система загальних умов та засад, а також взаємопов'язаних спеціальних (нормативно-правових та організаційно-правових) засобів і способів, які спрямовані на забезпечення його реалізації, всебічну охорону та захист.

9. Пропонується на законодавчому рівні вирішити ряд питань, які стосуються досліджуваного конституційного права, а саме:

- сформулювати у майбутньому Трудовому кодексі України визначення поняття "працівник" як фізичної особи, яка на підставі укладеного трудового договору або іншої підстави вступила в трудові відносини для виконання трудової функції, передбаченої законодавством, не-

залежно від форми такої угоди та сфери застосування праці;

- розмежувати суперечності між роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднаннями організацій роботодавців та працівниками на "спори" (соціально-економічні розходження) і "конфлікти" (порушення правових норм); установлення різного підходу до реалізації страйків як з метою вирішення спорів, так і страйків із метою вирішення конфліктів;

- розширити право на страйк через передбачення:
  - а) попереджувального страйку як припинення виконання працівниками обов'язків тривалістю до двох годин (роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців мають бути попереджені за два дні), що проводиться за рішенням представницького органу (представників) працівників, якщо примирні процедури не сприяють вирішенню спору чи конфлікту;
  - б) індивідуального страйку у випадку очевидних порушень законодавства (коли роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не оформляють належним чином трудові відносини, коли має місце борг по зарплаті чи ненадання відпустки тощо);

- вирішення питання щодо недопущення з боку роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців перешкоджання проведенню зборів чи конференції працівників для вирішення ділеми про оголошення чи неоголошення страйку.

10. Запропоновано внести такі зміни до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)":

- скоротити вдвічі – з 30 до 15 днів – загальний строк розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки (ч. 3 ст. 5);

- статтю 17 вищезазначеного закону викласти в такій редакції: "Страйк – це крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що полягає у тимчасовому колективному добровільному припиненні роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків), у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого



ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу";

- лібералізувати положення ч. 1 ст. 19, а саме – рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається, якщо за нього проголосувала більшість працівників на зборах або делегатів конференції (за умови присутності 50 % від загальної чисельності працівників чи делегатів);

- зменшити строк для органу (особи), які очолюють страйк, щодо письмового попередження роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про початок страйку в умовах звичайного (а не безперервного) виробництва до 3-х днів (ч. 6 ст. 19);

- частину 2 ст. 24 доповнити переліком таких категорій працівників: лікарняного сектора, служби енергопостачання, служби водопостачання, телефонної служби, служби спостереження за рухом повітряного транспорту;

- статтю 24 доповнити ч. 4: "Порушення громадського порядку під час страйку забороняється".

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Керимов Д.А. Философские основания политико-правовых исследований. Москва: Мысль, 1986. 330 с.
2. Алексеев С.С. Философия права. Москва: Изд-во НОРМА, 1998. 336 с.
3. Управління трудовими конфліктами: навч. посібник / Л.В. Беззубко, А.Г. Зюнькін, А.В. Калина. Київ: МАУП, 2004. 256 с.
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва: Соцэкгиз, 1962. 684 с.
5. Маркс К. Тезисы о Фейербахе. // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Москва: Госполитиздат, 1955. Т. 3. 629 с.
6. Маркс К. Маркс – Иосифу Вейдемейеру, 5 марта. // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Москва: Госполитиздат, 1962. Т. 28. 767 с.
7. Маркс К. Наемный труд и капитал // К. Маркс, Ф. Энгельс Сочинения. 2-е изд. Москва: Госполитиздат, 1957. Т. 6. 761 с.
8. Маркс К. Рабочий парламент // К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения. 2-е изд. Москва: Госполитиздат, 1958. Т. 10. 771 с.
9. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. // К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения. 2-е изд. Москва: Госполитиздат, 1960. Т. 16. 839 с.
10. Маркс К. Капитал Т. 23 // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Москва: Госполитиздат, 1960. Т. 23. 907 с.
11. Гісем О.В., Мартинюк О.О. Всесвітня історія. 9 клас: підручник для загальноосвіт. навч. закл. Харків: Вид-во «Ранок», 2009. 224 с.
12. Зиммель Г. Теория конфликтного функционализма // Избранные работы. Москва: Ника-Центр, 2006. 436 с.
13. Ленин В.И. О статистике стачек в России // В.И. Ленин. Полн. собр. соч. 5-е изд. Москва: Изд-во полит. лит., 1968. Т. 19. – 627 с.
14. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Статут, 2009. 879 с.
15. Войтинский И.С. Стачка и рабочий договор по русскому праву. СПб.: Тип. В. Безобразова и К, 1911. 71 с. URL: <http://opac.skunb.ru/index.php?url=/notices/index/IdNotice:213298/Source:default>.
16. Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовое эссе. *Известия вузов. Правоведение*. 2005. № 5(262). СПб.: Изд-во юрид. факультета СПбГУ, 2005. 270 с.
17. Полянский Н.Н. Коалиции рабочих и предпринимателей с точки зрения уголовного права. Москва: Тип. Имп. Моск. ун-та, 1909. 434 с. Репринтная копия.
18. Лушникова М. В. Трудовое право и уголовное право: жизнь и науч-

ное наследие Н. Н. Полянского и В. Н. Ширяева. *Вестник трудового права и права социального обеспечения*. Вып. 1: Основатели ярославской школы трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени. Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2006. С. 84–101.

19. Бунчук О.Б. Дослідження правового становища Галицького селянства у наукових працях І.Я. Франка. *Науковий вісник Чернівецького університету*: зб. наук. праць. Вип. 306: Правознавство. 2005. 124 с.

20. Мусієнко Б. Історія правового регулювання трудової юстиції в Україні. *Віче*. 2011. № 18. С. 18–21.

21. Continuities In The Study Of Social Conflict. By LEWis A. COSER. New York: The Free. Press, 1967. 272 p.

22. Darendorf R. Society and Democracy in Germany. Greenwood Press, Westport, Conn., 1969. P. 57.

23. The Social System. Talcott Parsons. Glencoe, Ill.: The Free Press, 1951. xviii, 575 pp.

24. Баглай М. В. Законодательство США в борьбе с забастовочным движением. Москва: Госюриздат, 1960. 192 с.

25. Сивачев Н.В. Правовое регулирование трудовых отношений в США. Москва: Юрид. лит., 1972. 337 с.

26. Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? Москва: Наука, 1968. 271 с.

27. Киселев И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты: научное издание. Москва: Наука, 1978. 240 с.

28. Киселев И.Я. Неоконсерваторы против рабочего класса: научное издание. Москва: Юрид. лит., 1988. 160 с.

29. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник. Москва: Дело, 1999. 728 с.

30. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. Москва: Рос. акад. наук, ИНИОН, 1992. 90 с.

31. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. Москва: ТК Велби, Проспект, 2005. 360 с.

32. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник. Москва: Эксмо, 2005. 607 с.

33. Боняк В.О. Конституційне право людини і громадянина на освіту в Україні: монографія. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ; Ліра ЛТД, 2008. 180 с.

34. Советское трудовое право: учебник / под ред. Н.Г. Александрова. Москва: Юрид. лит., 1972. 576 с.

35. Матузов Н.И. Субъективные права граждан СССР / под общ. ред. Фарбер И.Е. Саратов: Приволж. кн. изд-во, 1966. 190 с.

36. Копейчиков В.В., Сушук З.И. Реальный социализм: демократия, личность, права человека. Киев: Вища школа, 1983. 151 с.

37. Копейчиков В.В. Гуманизм советской демократии. Киев: Политиз-

дат України, 1989. 156 с.

38. Витрук Н. В. Система прав личности // Права личности в социалистическом обществе. Москва: Наука, 1981. 210 с.

39. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

40. Тодыка Ю.Н., Супрунюк Е.В. Конституция Украины – основа стабильности конституционного строя и реформирования общества: монография. Симферополь: Таврия, 1997. 312 с.

41. Конституція України: Коментар законодавства України про права та свободи людини і громадянина: навч. посібник / авт-уклад. М.І. Хавронюк. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Вид-во А.С.К., 2003. 384 с.

42. Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відпов. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків: Право, 2011. 1128 с.

43. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посібник. Вид. 9-те, зі змінами. Львів: Край, 2007. 192 с.

44. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс): підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Харків: Еспада, 2009. 752 с.

45. Верланов С.О. Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загальнотеоретичне дослідження): монографія. Львів: Край, 2009. 196 с.

46. Гордон Л.А. Социально-экономические права человека: содержание, особенности, значение для России. *Общественные науки и современность*. 1997. № 3. С. 5–14.

47. Кливер Е.П. Право на забастовку в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Томск, 2000. 21 с.

48. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. 938 с.

49. Еременко Е.В. Конституционное право на забастовку и механизм его реализации в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Москва, 2006. 20 с.

50. Кузнецова З.Н. Конституционное право граждан на забастовку и его гарантии: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Москва, 2008. 188 с.

51. Гончаренко О.М. Права людини в Україні: навч. посібник. Київ: Знання, 2008. 207 с.

52. Пазенок А.С. Права та свободи людини і громадянина: навч. посібник. Київ: Академвидав, 2010. 176 с.

53. Молдован В.В., Чулінда Л.І. Конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина: навч. посібник. Київ: Центр учбової літ., 2012. 2006 с.

54. Совгиря О.В., Шукліна Н.Г. Конституційне право України: навч. посібник. Київ: Юрінком Інтер, 2007. 632 с.

55. Колодій А.М., Олійник А.Ю. Права людини і громадянина в Україні: навч. посібник. Київ: Юрінком Інтер, 2004. 336.
56. Процишен М.В. Конституційне право на страйк як форма захисту соціально-економічних інтересів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2012. 221 с.
57. Мигаль С.М. Конституційне визнання права на страйк [Текст] / С.М. Мигаль // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2009. – №2. – С. 35 – 46
58. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 38 с.
59. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 18 с.
60. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2010. 20 с.
61. Кондратьєв В.О. Право на страйк та локаут в умовах переходу України до ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 204 с.
62. Кливер Е.П. Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве. *Вестник Омского университета*. 1999. Вып. 4. С. 144–147.
63. Букач В.В., Олійник А.Ю. Конституційні політичні права та свободи людини і громадянина в Україні: монографія. Дніпропетровськ: ДДУВС, 2006. 172 с.
64. Липачова Л.М. Реалізація конституційного права людини та громадянина на звернення за захистом своїх прав і свобод до Європейського суду з прав людини: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2002. 20 с.
65. Самотуга А.В. Особисті права і свободи людини у США та їх захист поліцією: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Одеса, 2007. 19 с.
66. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 2001. 776 с.
67. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: опыт комплексного исследования. Москва: Статут, 1999. 712 с.
68. Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы. *Вестник Моск. ун-та*. 1998. Серия 11: Право. № 2. С. 53–62.
69. Большой энциклопедический словарь. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: БРЭ; СПб.: Норинт, 2002. 1456 с.
70. Барихин А.Б. Большой юридический энциклопедический словарь. Москва: Книжный мир, 2002. 720 с.
71. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 1140 с.

72. Всесвітня історія. Стародавній Єгипет URL: [http://svit.ukrinform.ua/world\\_history2.php?page=world4\\_center.htm](http://svit.ukrinform.ua/world_history2.php?page=world4_center.htm).
73. Большая Советская Энциклопедия: в 30-ти т. / гл. ред. А. М. Прохоров. 3-е изд. Москва: Сов. Энцикл., 1970. Т. 9: ЕВКЛИД-ИБСЕН. 1972. 624 с.
74. Черниловский З.М. Хрестоматия по всеобщей истории государства и права: учебное пособие / ред. З. М. Черниловский; сост. В. Н. Садиков. Москва: ВЮЗИ, 1973. 495 с.
75. Документы истории Великой французской революции: учеб. пособие для студентов вузов / отв. ред. Адо А.В. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1990–1992. Т. 2. 352 с.
76. Севрюков Д.Г. Публічно-правові і приватноправові методи регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи і США з кінця XVIII – до початку XXI століть: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2008. 191 с.
77. Российское законодательство X – XX веков: в 9 т. Законодательство первой половины XIX века / отв. ред. тома: О.И. Чистяков. Том 6. Москва: Юрид. лит., 1988. 431 с.
78. Wedderburn K. W. The worker and the law. Harmondsworth, 1968. 358 p.
79. Каленский В.Г. Об ограничении права на забастовку в Англии. *Правоведение*. 1964. № 4. С. 131–135.
80. Французский закон 1 июля 1901 года об ассоциациях и религиозных конгрегациях и относящиеся к нему декреты 16 августа 1901 года. URL: <http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1408803>.
81. Хрестоматия по новой истории: Второй период: пособие для учителя / сост. П.И. Остриков; Т.В. Алентьева; П.П. Вандель; И.Г. Жиряков; Г.И. Зверева. Москва: Просвещение, 1993. 320 с.
82. Российское законодательство X–XX веков. В 9 т. Т. 8. Судебная реформа. Москва: Юрид. лит., 1991. 496 с.
83. Запара С.І. Генезис юридичного змісту поняття «колективні трудові спори (конфлікти)». *Право України*. 2003. № 8. С. 110–113.
84. Богдан В.И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. Москва: Ось-89, 2003. 192 с.
85. Трудовые конфликты и рабочее движение в России на рубеже XIX–XX вв. / И.М. Пушкарева и др.; отв. ред. И.М. Пушкарева. СПб.: Алетейя, 2011. 476 с.
86. Історія держави і права України: підручник. У 2 т. / за ред. В.Я. Тація, А.Й. Рогожина, В.Д. Гончаренка; кол. авторів: В.Д. Гончаренко, А.Й. Рогожин, О.Д. Святоцький та ін. Київ: Ін Юре, 2003. Т. 1. 656 с.
87. Борисенко В.Й. Західноукраїнські землі в другій половині XIX ст. URL: <http://borysenko.npu.edu.ua/index.php/teksts/33-lekcia-30>
88. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. Москва: НОРМА, 2001. 384 с.
89. Слюсарь А.Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харьков, 1995. 207 с.

90. Третій Універсал Української Центральної Ради. 7 листопада 1917 р. ЦДАВО України. Ф.1115. Оп. 1. Спр. 4. URL: [http://constituanta.blogspot.com/2011/03/i-1917\\_07.html](http://constituanta.blogspot.com/2011/03/i-1917_07.html)
91. Конституція Української Народньої Республіки (Статут про державний устрій, права і вільності УНР). Державні утворення (1917–1920); Историчний документ, Конституція від 29.04.1918. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/n0002300-18>.
92. Гламазда П. Посилення каральної спрямованості законодавства Української Держави доби Гетьманату Павла Скоропадського (квітень – грудень 1918 р.). *Историко-правовий часопис*. 2013. № 2. С. 29–34.
93. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 1998. 480 с.
94. Реабілітація репресованих: Законодавство і судова практика / уклад. Маляренко В.Т., Овчинніков Є.І.; за ред. В. Т. Маляренко. Київ: Юрінком, 1997. 461 с.
95. Крайнік Р. Страйковий рух робітників півдня України в першій половині 1930-х років. URL: [http://journal.mandrivets.com/images/file/Kraynik\\_2010\\_3.pdf](http://journal.mandrivets.com/images/file/Kraynik_2010_3.pdf)
96. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-VIII. *Ведомости Верховного Совета СССР*. 1970. № 29. Ст. 265.
97. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР: учеб. пособие. Ярославль: ЯрГУ, 1991. 84 с.
98. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР от 09.10.1989 № 580-I. *Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР*. 1989. №18. Ст. 342.
99. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР от 23.11.1995 № 175-ФЗ. *Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР*. 1991. № 23. Ст. 654.
100. Кодекс законів про працю УРСР: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375.
101. Костюнина Г.М. Трудовые отношения Мексики. *Труд за рубежом*. 2007. № 1. С. 23–36.
102. Конституция Германской империи (11 августа 1919 г.). URL: <http://law-students.net/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=261>.
103. Костюнина Г.М. Трудовые отношения в Индонезии. *Труд за рубежом*. 2001. № 4. С. 115–134.
104. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. У 2 т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. 1560 с.
105. Конвенція про право на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949 р. № 98. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004).
106. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу № 92:

Міжнародний документ від 29.06.1951. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_232](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_232).

107. Конвенція про скасування примусової праці № 105: Міжнародний документ від 25.06.1957. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013).

108. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: Міжнародний документ від 18.06.1998. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260).

109. Свобода объединения и коллективные переговоры: общий обзор по Конвенциям МОТ № 87 “О свободе ассоциации”; № 98 “О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров”; № 154 “О содействии коллективным переговорам” // Международное бюро труда. Женева, 1995. 166 с.

110. Жернигон Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов / Б. Жернигон, А. Одера, Г. Гуидо. Международное бюро труда. Женева, 2001. 107 с.

111. Брязгунова О. Конвенції МОП в Україні: реалії та перспективи. URL: <http://www.kvpu.org.ua/uk/news/6/2424/>.

112. Загальна декларація прав людин: Міжнародний документ від 10.12.194. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015)

113. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод Рада Європи: Міжнародний документ від 04.11.1950. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004)

114. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

115. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебник. Москва: Проспект, 2012. 592 с.

116. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043).

117. Європейська соціальна хартія (ETS № 35): Міжнародний документ від 18.10.196. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_300](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_300).

118. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3.05.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 418.

119. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (укр/рос) ЄЕС: Міжнародний документ від 09.12.1989. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044/card6#Public](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_044/card6#Public)

120. Хартія основних прав Європейського Союзу: Міжнародний документ від 07.12.2000. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_524).

121. Про концепцію модельного Трудового кодексу: постанова Міжпарламентської Асамблеї держав-учасниць СНД від 9 грудня 2000 р. № 16/7. URL: [www.bankzakonov.com/inter/razdel61/time1/lavz0128.htm](http://www.bankzakonov.com/inter/razdel61/time1/lavz0128.htm) / 91k.

122. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 (укр/рос): Міжнародний документ від 09.07.1948 № 87. URL:



[http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_125).

123. Конституция Испании от 27 декабря 1978 года. Конституции государств Европы. В 3 т. / под общ. ред. Л.А. Окунькова. Москва: Изд-во НОРМА, 2001. Т. 2. 840 с.

124. Конституція Турецької Республіки. URL: <http://constitutions.ru/archives/163>.

125. Конституция Латвийской Республики. URL: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=3&mid=8>.

126. Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика. Политико-правовое положение трудящихся в Европейском Сообществе / под ред. Шеремет К.Ф.; пер. с англ.: Бойцова В.В., Бойцова Л.В. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1995. 176 с.

127. Куртакова А.О. Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ. Соціальне партнерство: об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства, теоретичні аспекти соціального партнерства. *Наукові праці МАУП*. 2010. Вип. 2(25). С. 219–224.

128. Костюнина Г.М. Система трудовых отношений в Республике Филиппины. *Труд за рубежом*. 2003. № 2. С. 69–88.

129. Черняева Д.Р. Современный этап развития трудового права в ЮАР. *Труд за рубежом*. 2006. № 4. С. 67–75.

130. Конституция / Основной Закон Венгрии (25 апреля 2011 года). URL: <http://constitutions.ru/archives/6509>.

131. Конституции зарубежных стран / сост. Дубровин В.Н. Москва: Юрлитинформ, 2001. 448 с.

132. Конституция Греции. Конституции государств Европы. В 3 т. / под общ. ред. Л.А. Окунькова. Москва: Изд-во НОРМА, 2001. Т. 1. 824 с.

133. Конституция Итальянской Республики от 22 декабря 1947 года. Конституции государств Европы. В 3 т. Т.2 / под общ. ред. Л.А. Окунькова. Москва: Изд-во НОРМА, 2001. Т. 2. 840 с.

134. Grundgesetz fur die Bundesrepublik Deutschland. Deutsch-russische Textausgabe. Bearbeitung des russischen Textes: Stefanie Solotych. Stand: Desember 2000.

135. Конституция Швеции (Королевства Швеция) от 27 февраля 1974 г. URL: [http://www.sweden4rus.nu/rus/info/juridisk/konstitucija\\_shvecii.asp](http://www.sweden4rus.nu/rus/info/juridisk/konstitucija_shvecii.asp).

136. Основной закон Финляндии от 11 июня 1999 года (1999/731). URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/finland/fincon-r.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/finland/fincon-r.htm).

137. Тодэ Н.О. Забастовка: права и правила в мире и в России. *Справочник кадровика*. 2010. № 11. С. 43–58.

138. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.

139. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон від

15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

140. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: наказ Національної служби посередництва і примирення № 131 від 18.11.2008 року. URL: [http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=254:2010-03-25-16-47-02&catid=6:2009-12-29](http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=254:2010-03-25-16-47-02&catid=6:2009-12-29).

141. Волохов О.С. Забезпечення права на страйк у міжнародно-правових актах, ратифікованих Україною. *Альманах права. Основоположні принципи права як його ціннісні виміри: науково-практичний юридичний журнал*. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. 2012. Вип. 3. 492 с.

142. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие / ред. К. Н. Гусов. Москва: Проспект, 2012. 216 с.

143. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. Минск: Амалфея, 2000. 1154 с.

144. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики. Бишкек: Раритет Инфо, 1999. 78 с.

145. Венедиктов В. С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: монографія. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. 269 с.

146. Кудрявцев І.В. Державні службовці як суб'єкти трудового права та їх членство у профспілках. *Форум права*. 2011. № 1. С. 472–477. URL: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/FP\\_index.htm\\_2011\\_2\\_74.pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/FP_index.htm_2011_2_74.pdf).

147. Погрібна Н.М. Право на страйк як форма захисту трудових прав: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012. 19 с.

148. Лавріненко О.В. Працівники органів внутрішніх справ України як учасники службово-трудова відносин: термінологічний аспект та шляхи вдосконалення спеціального законодавства про службу. *Форум права*. 2008. № 3. С. 286–304. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/081ovzps.pdf>

149. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення. Харків: Основа, 1996. 326 с.

150. Трудовой кодекс Республики Казахстан. URL: [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30103567](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567)

151. Трудовой кодекс Грузии: Органический закон Грузии. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/ilo\\_aids/documents/legaldocument/wcms\\_201110.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_201110.pdf)

152. Стосовно невідповідності окремих норм законодавства України, які стосуються обмежень права на страйк для окремих категорій працівників: Лист Національної служби посередництва і примирення № 06-01/03 від 09.01.2003. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1047.123.0>

153. Дудин В. Право на забастовку в Украине: история и актуальность борьбы. URL: <http://www.visti.ks.ua/novosti/politika/7948-pravo-na-strayk-v->

ukraine-istoriya-i-aktualnost-borby.html.

154. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

155. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо приведення у відповідність до норм Конституції України положень законів, що регламентують право на страйк). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=47235](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=47235).

156. Страйк на "Чистих матеріалах": Post Scriptum. URL: <http://pravoznaty.org.ua/straykariv-na-chistih-materialah-nezakonno-zvilnili-za-proguli-yuristi/>.

157. Суд визнав незаконним страйк на державному підприємстві. URL: [http://erve.ua/news/society/the\\_court\\_viznav\\_nezakonnim\\_strike\\_on\\_the\\_sovereign\\_dpri\\_mstv/](http://erve.ua/news/society/the_court_viznav_nezakonnim_strike_on_the_sovereign_dpri_mstv/).

158. Невиплачена зарплата? Мовчи, бо звільнять! URL: [http://takeinfo.net/news/view/neviplachena\\_zarplata\\_movchi\\_bo\\_zvilnyat](http://takeinfo.net/news/view/neviplachena_zarplata_movchi_bo_zvilnyat).

159. Фулер Л. Л. Анатомія права / пер. з англ. Н. Комарова. Київ: Сфера, 1999. 144 с.

160. Харт Х. Л. А. Концепція права / пер. з англ. Н. Комарова. Київ: Сфера, 1998. 236 с.

161. Чанишева Г. Право на об'єднання як колективне трудове право. *Юридический вестник*. 2000. № 3. С. 89–95.

162. Nikish A. Arbeitsrecht, Bd. 2. Tubingen, 1959. S. 104.

163. Kahn-Freund O., Hepple V. Laws against Strikes. London, 1972. P. 15.

164. Данилова М.В. Диференціація правового регулювання колективних трудових прав суддів України. *Форум права*. 2012. № 2. С.178–182. URL: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12dmvpcu.pdf>

165. Погорілко В. Ф., Федоренко В. Л. Конституційне право України: підручник / за заг. ред. В. Ф.Погорілка. Київ: Прецедент, 2009. 338 с.

166. Матузов Н. И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1972. 292 с.

167. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. Москва: Норма, 2008. 448 с.

168. Сердюк І.А. Методологічний аналіз інтерпретацій понять "суб'єктивне юридичне право" та "суб'єктивний юридичний обов'язок". *Науковий вісник Юридичної академії Міністерства внутрішніх справ*. 2005. № 3(22). С. 113–123.

169. Теория государства и права: учебник / под ред. В.К. Бабаева. Москва: Юристъ, 2002. 592 с.

170. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: учебное пособие для высших учебных заведений / под ред. В.Г. Стрекозова. Москва, 2000. 377 с.

171. Сенюта І.Я. Право людини на охорону здоров'я та його законодавче забезпечення в Україні (загальнотеоретичне дослідження): дис. ... канд. юрид.

наук.: 12.00.01. Львів, 2006. 217 с.

172. Протасов В.Н. Что и как регулирует право: учеб. пособие. Москва: Юристь, 1995. 96 с.

173. Горбатенко О.В. Щодо змісту правовідносин з пенсійного забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. Вип. 19. 2012. С.11–14.

174. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования. Москва: Статут, 1999. 712 с.

175. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / авт.-упоряд. Кравчук М.В. Київ: Атіка, 2003. 288 с.

176. Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1987. 293 с.

177. Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник. Москва: Юристь, 2002. 414 с.

178. Серьогін В.О. Конституційне право України: навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2010. 368 с.

179. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства: Вопросы и ответы. Москва: Новый Юрист, 1999. 240 с.

180. Рабінович П.М., Хавронюк М.І. Права людини і громадянина: навч. посібник. Київ: Атіка, 2004. 464 с.

181. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Конституція України та її визначальне місце в регулюванні соціально-трудових відносин. *Конституційний процес в Україні: здобутки та проблеми: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (25–26 черв. 2009 р.)*. Харків: Право, 2009. 336 с.

182. Алексеев, С.С. Теория права. Москва: БЕК, 1994. 224 с.

183. Конституційне право України. Академічний курс: підручник: у 2 т. / за заг. ред. Ю.С. Шемшученка. Київ: Юрид. думка, 2008. Т. 2. 800 с.

184. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юрид. спец. вищих навч. закладів / М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова та ін.; за ред. М.В. Цвіка В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Харків: Право, 2002. 432 с.

185. Конституційне право України: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. В.П. Колісника, Ю.Г. Барабаша. Харків: Право, 2008. 416 с.

186. Теорія держави і права: навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / кол. авт.; кер. авт. кол. Ю.А. Ведерніков. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ; Ліра ЛТД, 2012. 384 с.

187. Хеллер А. Свобода как высшая идея. *Российский бюллетень по правам человека*. 1994. Вып. 2. С. 5–13.

188. Куян І. До питання про право на страйк як форму прояву народного суверенітету. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. № 3(25). С. 221–224.

189. Шварц Г. Экономические и социальные права. *Российский бюллетень по правам человека*. 1995. Вып. 6. С. 25–32.

190. Процишен М. Право на забастовку, его конституционное определение и возможности усовершенствования. *Право України*. 2009. № 10. С. 211–219.

191. Рабінович П. Проблеми юридичного забезпечення прав людини (загальнотеоретичний аспект). *Український часопис прав людини*. 1995. № 2. С. 16–23.

192. Конституційне право України: підруч. для студ. вузів / за ред. В.Я.Тация, В.Ф. Погорілка, Ю.М. Тодики. Київ: Укр. центр правн. студій, 1999. 372 с.

193. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: учеб. пособие для юрид. вузов. Харків: Консум, 2004. 302 с.

194. Болотіна Н. Б. Трудовое право України: підручник. 2-ге вид., стер. Київ: Вікар, 2004. 725 с.

195. Чанишева Г. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України. *Право України*. 2000. № 12. С.80–86.

196. Пазенок А.С. Права та свободи людини і громадянина: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2010. 176 с.

197. Пустовіт Ж.М. Актуальні проблеми прав і свобод людини і громадянина в Україні: навч. посіб. Київ: КНТ, 2009. 232 с.

198. Фрицький О.Ф. Конституційне право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2002. 536 с.

199. Гордон Л. Социально-экономические и трудовые права как составная часть системы прав человека. URL: <http://www.law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1149037>.

200. Конституційне право України. Посібник для підготовки до іспиту / Ю.Г. Барабаш, Л.К. Байрачна, І.І. Дахова та ін.; за заг. ред. Ю.Г. Барабаша. Харків: Право, 2012. 304 с.

201. Лукашева Е. А. Общая теория прав человека. Москва: Норма, 1996. 573 с.

202. Георгіца А.З. Конституційне право зарубіжних країн: навч. посібник. Чернівці: Рута, 2000. 424 с.

203. Конституция Польши (Польской Республики). URL: <http://constitutions.ru/archives/182>.

204. Конституция Люксембурга. URL: <http://worldconstitutions.ru/archives/146>.

205. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный Закон. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156781/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156781/)

206. Конституция и государственная символика Российской Федерации. Москва: Эксмо, 2007. 64 с.

207. Конституция Бельгии. URL: <http://constitutions.ru/archives/242>.

208. Конституция Словении. URL: <http://constitutions.ru/archives/191>.
209. Конституция Эстонии. URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/const/estonia/estoni-r.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/const/estonia/estoni-r.htm).
210. Конституция Азербайджанской Республики. URL: <http://ru.president.az/azerbaijan/constitution>.
211. Применение социальных и культурных прав в индивидуальной жалобе "Поль Мартенс, судья арбитражного суда Бельгии, профессор Брюссельского свободного университета". URL: <http://www.concourt.am/armenian/events/conferences/1997/martensrus.html>.
212. Руководство по праву на забастовку для стран Юго-Восточной Европы / Я.А. Петрович, П. Катзарски, Д. Маринкович, И. Энахе. София, 2000. 58 с.
213. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики. (Утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ). URL: [www.ilo.org/dyn/travail/docs/112/Labour%20Code%20Final\\_1.doc](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/112/Labour%20Code%20Final_1.doc).
214. Стадник М. П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні. *Правова держава: Щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України*. Вип. 11. 2000. 628 с.
215. Сойфер В. Конституционное право на забастовку и его реализация. *Законодательство и экономика*. 2008. № 8. С. 35–41.
216. Макарова И. К. Управление персоналом: учеб. для вузов. Москва: Юриспруденция, 2002. 304 с.
217. Герасимова Е. Право на забастовку в российском законодательстве. *Правозащитник*. 1998. № 1. С. 31–35.
218. Иванов С.А. Всемирный конгресс по трудовому праву: обсуждение актуальных для нас проблем. *Советское государство и право*. 1992. № 2. С. 60–62.
219. Колодій А.М. Принципи права України: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 208 с.
220. Філософія: навч.посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С.П. Щерба, В.К. Щедрін, О.А. Заглада; за заг.ред. С.П. Щерби. Київ: МАУП, 2004. 216 с.
221. Философский словарь / под ред. И.Т. Фролова. 6-е изд., перераб. и доп. Москва: Политиздат, 1991. 560 с.
222. Сердюк І.А. Основи теорії правоохоронних відносин: монографія. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ; Ліра, ЛТД, 2010. 196 с.
223. Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права / сост., автор вступ. ст., коммент. А. Н. Медушевский. Москва: РОССПЭН, 2010. 520 с
224. Воеводин Л.Д. Конституционные права и обязанности советских граждан. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1972. 300 с.
225. Спасская В.В. Образовательные правоотношения : вопросы теории. URL: <http://www.lexed.ru/>.
226. Мельничук О. Суб'єктивне право на освіту: поняття, структура,

зміст. *Юридична Україна*. 2011. № 6. С. 4–10.

227. Липачова Л. Зміст конституційного права людини та громадянина на звернення за захистом своїх прав і свобод до Європейського суду з прав людини. *Вісник Луганського інституту внутрішніх справ імені 10-річчя незалежності України*. 2002. Вип.1. С. 133–142.

228. Селиванова О. Ю. Суб'єктивне право: сутність, структура, цінність: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Н. Новгород, 2001. 22 с.

229. Анисимов П.В. Юридическое содержание правозащитного отношения. *Юристъ-Правоведъ*. 2004. № 2(9). С. 5–12.

230. Кримінальний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.

231. Готін О.М. Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина: навч. посібник. 2-ге вид. Луганськ: РВВ ЛДУВС, 2006. 192 с.

232. Трудове право України: підручник / ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. Київ: Знання, КОО, 2001. 564 с.

233. Гусейнов Л.Г. Відповідальність держав за порушення міжнародних зобов'язань у галузі прав людини: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.11. Київ, 2000.

234. Страйки та їх наслідки, за окремими видами економічної діяльності. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/pr/stv/stv\\_u/sed.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/pr/stv/stv_u/sed.htm)

235. Словник: французько-російський. Російсько-французький: посіб. для загальноосвіт. та вищ. навч. закл. / уклад. О.В. Овчарук, В.М. Андрашко. Київ; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2004. 512 с.

236. Наливайко Л. Р. Гарантії державного ладу України: проблеми визначення поняття. *Науковий вісник Юридичної академії Міністерства внутрішніх справ: зб. наук. пр.* 2005. № 4 (24). С. 153–159.

237. Конституционное (государственное) право зарубежных стран: учебник: в 4 т. / Г. Н. Андреева, И. А. Андреева, А. Ш. Будагова и др.; отв. ред. Б. А. Страшун. 2-е изд., доп. Москва: БЕК, 1995. Т. 1–2: Общая часть. 778 с.

238. Боняк В.О., Завгородній В.А., Самотуга А.В., Філяніна Л.А. Конституційне право України: навч. посібник для підгот. до іспиту за кредитно-модульною сист. Навчання. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2013. 296 с.

239. Головистикова А.Н., Грудцина Л.Ю. Конституционное право России: учебник / под ред. Н.А. Михалевой. Москва: Эксмо, 2006. 864 с.

240. Кушніренко О. Г., Слінько Т. Г. Права і свободи людини та громадянина: навч. посібник. Харків: Факт, 2001. 437 с.

241. Петров А.П. Конституционное право: учебное пособие. Минск: Амалфея, 2011. 688 с.

242. Теория государства и права: учебник для вузов / под ред. В. М. Корельского и В. Д. Первалова. 2-е изд., изм. и доп. Москва: ИНФРА-М – НОРМА, 2000. 616 с.

243. Актуальні проблеми конституційного права України: підручник / за заг. ред. Олійника А.Ю. Київ: Скіф, 2012. 552 с.
244. Лисенков С.Л., Таранова А.П. Гарантії прав та свобод людини і громадянина. *Юридична енциклопедія*: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ, 1998. Т.1: А – Г. 672 с.
245. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Харків: Право, 1997. 63 с.
246. Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини й громадянина в Україні: монографія. Дніпропетровськ: ДДУВС, 2007. 255 с.
247. Букач В.В. Інституційні гарантії конституційних політичних прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Юридичний журнал*. 2012. № 9. URL: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3874>.
248. Общая теория государства и права: Академ. курс: в 2-х т. / под ред. М.Н. Марченко. Москва, 1998. Т.2. Теория права. 620 с.
249. Волинка К. Г. Механізм забезпечення прав і свобод особи: питання теорії і практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2000. 18 с.
250. Волинка К.Г. Теоретичні аспекти механізму забезпечення прав і свобод особи. *Держава і право*: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Вип. 7. 2000. С.77–81.
251. Марченко М. Н. Государство, право и демократия. *Общая теория государства и права. Академический курс*: в 3 т. / отв. ред. М. Н. Марченко. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИКД «Зерцало-М», 2002. Т. 3. 528 с.
252. Комаров С. А. Общая теория государства и права: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 1997. 416 с.
253. Політична історія України: посібник для студ. вищ. навч. закл. / за ред. В. І. Танцюри. Київ: Академія, 2001. 488 с.
254. Наливайко Т. В. Права і свободи в Україні: конституційно-правовий механізм захисту. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 2. С. 49–55.
255. Забастовки 1989–1993 гг. в России: (социолог. аспект) / А.Я. Клементьева, А.К. Зайцев, О.В. Пехова и др.; под ред. А.К. Зайцева. Калуга: Калуж. ин-т социологии, 1996. 119 с.
256. Наливайко Л. Р. Державний лад України: теоретико-правова модель: монографія. Харків: Право, 2009. 598 с.
257. Міхневич Л. В. Конституційне право зарубіжних країн (загальна частина): навч.-метод. посіб. для самост. вивч. Київ: КНЕУ, 2005. 164 с.
258. Еллинек Г. Общее учение о государстве. СПб.: Юрист центр-прес, 2004. 750 с.
259. Погорілко, В. Ф. Гарантії конституційні. *Юридична енциклопедія*: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко(відп. ред.) та ін. Київ: Укр. енцикл, 1998. Т. 1: А–Г. 672 с.



260. Конституційне право України: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. Ю. М. Тодики, В. С. Журавського. Київ: Ін Юре, 2002. 544 с.

261. Тацій В. Я., Тодика Ю. М. Становлення правової державності в Україні в аспекті конституціоналізму. *Конституційно-правові засади становлення української державності* / за ред. В. Я. Тація, Ю. М. Тодики. Харків: Право, 2003. 328 с.

262. Гринюк, Р. Ф. Обмежувальна роль конституції у забезпеченні функціонування правової держави. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2004. № 6. С. 21–28.

263. Кримінальний кодекс України: наук.-практ. коментар / Ю. В. Баулін, В. І. Борисов, С.Б. Гавриш та ін.; за заг. ред. В.В. Сташиса, В.Я. Тація. Київ: Ін Юре, 2003. 1196 с.

264. Погорілко В. Ф. Загальні засади конституційного ладу України. *Конституційне право України* / за ред. В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. Київ: Укр. центр правн. студій, 1999. 376 с.

265. Про Засади державної політики України в галузі прав людини: постановова від 17.06.1999 № 757-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 35. Ст. 303.

266. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 20. Ст. 99.

267. Щорічна доповідь про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. URL: <http://www.moippro.mk.ua/attachments/article/301/>

268. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав і свобод людини в Україні. URL: [http://risu.org.ua/php\\_uploads/files/articles/ArticleFiles\\_46828\\_plugin-Dopovid\\_8\\_1.pdf](http://risu.org.ua/php_uploads/files/articles/ArticleFiles_46828_plugin-Dopovid_8_1.pdf).

269. Лутковська В.: «Право на страйк працівників транспорту має бути врегульовано на законодавчому рівні». URL: [http://www.ombudsman.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2275:2013-01-15-10-35-25&catid=14:2010-12-07-14-44-26&Itemid](http://www.ombudsman.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2275:2013-01-15-10-35-25&catid=14:2010-12-07-14-44-26&Itemid).

270. Марцеляк О. В. Інститут омбудсмана: теорія і практика: монографія / відп. ред. член-кор. АПрН України О.Н. Ярмиш. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 450 с.

271. Фрицький Ю. О. Державна влада в Україні: становлення, організація, функціонування: монографія. Дніпропетровськ: ДДУВС; Ліра ЛТД, 2006. 360 с.

272. Про заходи щодо дальшого зміцнення правопорядку, охорони прав і свобод громадян: Указ Президента України від 18.02.2002 № 143/2002. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/143/2002>.

273. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ, Положення Президента України від 17.11.1998 № 1258/98. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1258/98>.

274. Про Повноваженого Представника Президента України з питань додержання прав і свобод людини і громадянина: Указ Президента України від 05.04.2007 № 276/2007. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/276/2007>.

275. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 № 3166-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 38. Ст. 385.

276. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 20. 2. Ст. 190.

277. Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених в обласному бюджеті на 2006 рік на виконання Обласної програми стабілізації та розвитку тваринництва на 2006–2010 роки: розпорядження Харківської обласної державної адміністрації від 25 квітня 2006 року № 227. URL: [http://www.gov.lica.com.ua/b\\_text.php?type=3&id=29447&base=27](http://www.gov.lica.com.ua/b_text.php?type=3&id=29447&base=27).

278. Про інформаційно-аналітичне забезпечення та офіційний Веб-сайт райдержадміністрації: розпорядження голови Снятинської районної державної адміністрації Івано-Франківської області від 14.03.2011 р. № 98. URL: [http://ww2.gov.if.ua/data/upload/publication/snyatynska/ua/7241/rozp\\_web.doc?1541959486=61195a7642272a9a5850593c781251a3%3B](http://ww2.gov.if.ua/data/upload/publication/snyatynska/ua/7241/rozp_web.doc?1541959486=61195a7642272a9a5850593c781251a3%3B)

279. Стефанюк В. Судова влада як основна юридична гарантія захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. *Право України*. 2001. № 1. С. 15–18.

280. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.07.2017 № 2136-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19>.

281. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Кабінету Міністрів України щодо офіційного тлумачення положень статті 2, абзацу четвертого частини першої статті 3 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)": Рішення від 24.12.2009 № 35-рп/2009.[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v035p710-09>.

282. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин третьої, четвертої статті 59 Закону України "Про Державний бюджет України на 2003 рік" (справа про соціальний захист військовослужбовців та працівників правоохоронних органів): рішення від 17.03.2004 № 7-рп/2004. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v007p710-04>.

283. Про Національну поліцію: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41.-Ст. 379

284. Про Збройні Сили України: Закон України від 06.12.1991 № 1934-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1934-12>.

285. Кодекс цивільного захисту: Закон України від 02.10.2012 № 5403-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 34–35. Ст. 458.

286. Стрижак А. А. Конституція України в актах Конституційного Суду України (аналіт. огляд та комент.). Київ: Ін Юре, 2010. 631 с.

287. Олійник А.Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні: монографія. Київ: Алерта, КНТ, Центр навч. літ., 2008. 472 с.

288. Бараннік Р. В. Судові, правоохоронні та правозахисні органи України: навч. посібник. Київ: Дакор: КНТ, 2008. 348 с.
289. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 2–3. Ст. 12.
290. Працівники житомирського трамвайно-тролейбусного управління оголосили страйк. URL: <http://www.epochtimes.com.ua/ukraine/society/pratsivniki-zhitomirskogo-tramvauno-trolleybusnogo-upravlinnya-ogolosili-strayk-100647.html>.
291. Прокуратура Київщини відреагувала на численні скарги та страйк місцевих перевізників. URL: [http://joinfo.com/news/view/438429\\_Prokuratura-Kivshchini-vdreaguvala-na-chislenni.html](http://joinfo.com/news/view/438429_Prokuratura-Kivshchini-vdreaguvala-na-chislenni.html).
292. ЗМІ: Французькі футбольні клуби оголосили страйк проти 75% податку. URL: <http://www.unian.ua/world/845264-zmi-frantsuzki-futbolni-klubi-ogolosili-strayk-proti-75-podatku.html>.
293. Грецькі ЗМІ розпочали 24-годинний страйк. URL: <http://tyzhden.ua/News/51393>.
294. Через страйки профспілок закритється повітряний простір 10 країн Європи. URL: [http://gazeta.ua/articles/life/\\_cherez-strajki-profspilok-zakrietsya-rovitryanij-prostir-10-krajin-evropi/501656](http://gazeta.ua/articles/life/_cherez-strajki-profspilok-zakrietsya-rovitryanij-prostir-10-krajin-evropi/501656).
295. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст. 282.
296. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. Ст. 1.
297. Громадський активіст: закон про таксі призведе до страйку. URL: <http://www.unian.ua/common/804795-gromadskiy-aktivist-zakon-pro-taksi-prizvede-do-strayku.html>.
298. За право на страйк. URL: [http://profapk.org.ua/news/partners\\_news/1950.html](http://profapk.org.ua/news/partners_news/1950.html).
299. Международные акты о правах человека: сб. документов. Москва: НОРМА-ИНФРА М, 1999. 784 с.
300. Про МОП. *Сайт Міжнародної організації праці*. URL: <http://www.ilo.org.ua/about-ilo/Pages/aboutMor.aspx>.
301. Справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України»: Заява № 48408/12). URL: [zakon.rada.gov.ua/go/974\\_a44](http://zakon.rada.gov.ua/go/974_a44)
302. Європейський Суд захистив право українських авіаторів на страйк. URL: <http://khp.org/index.php?id=1412621027>
303. Рішення ЄСПЛ про незаконність заборони страйку в "АероСвіті" надає на нього право всім транспортникам. URL: <http://ua.interfax.com.ua/news/general/227574.html>
304. Європейський Суд дозволив страйкувати пілотам. На черзі залізничники, лікарі, держслужбовці? URL: <https://helsinki.org.ua/articles/evropejskyj-sud-dozvoliv-strajkuvaty-pilota>.
305. Європейський суд з прав людини може захистити право на страйк в Україні. URL: <http://helsinki.org.ua/ru/index.php?id=1378985192>.

Наукове видання

**Боняк Валентина Олексіївна  
Коломоєць Юлія Олександрівна**

**КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА СТРАЙК В УКРАЇНІ:  
ТЕОРЕТИЧНИЙ І ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТИ**

*Монографія*

Редактор, оригінал-макет – *А.В. Самотуга*  
Редактор *Л. В. Омельченко*

---

Підп. до друку 11.06.2019. Формат 60x84/16. Друк трафаретний. Папір офісний.  
Гарнітура Times. Ум.-друк. арк. 10,25. Обл.-вид. арк. 10,50. Тираж 50 прим.

---

Надруковано у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ  
49005, м. Дніпро, просп. Гагаріна, 26, тел. (056) 370-96-59  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 6054 від 28.02.2018